

EL CREDITO LABORAL Y LA EMPRESA EN CRISIS

por

Antonio Tapia Hermida

*Profesor Titular de Derecho Mercantil de la Universidad Complutense de Madrid
Letrado de la Administración de la Seguridad Social (excedente)*

Sumario:

Capítulo I. La empresa en crisis.

1. Introducción.
2. Los derechos laborales y los procesos concursales mercantiles.
 - 2.1. Noción de empresa.
 - 2.2. Situaciones de crisis empresarial.
 - 2.3. El derecho de la empresa en crisis.

Capítulo II. Los derechos laborales en las situaciones de crisis empresariales.

1. El derecho al trabajo.
 - 1.1. En las situaciones concursales mercantiles.
 - 1.2. En los supuestos de crisis empresariales graves de sectores económicos o grupos de empresas.
 - 1.3. La «sucesión de empresas» en los supuestos de crisis empresariales.
2. El crédito salarial. Consideraciones generales.
 - 2.1. Justificación de la protección de los créditos salariales.
 - 2.2. Evolución histórica de las preferencias de los créditos salariales.
 - 2.3. Privilegios y preferencias actuales de los créditos salariales.
3. Privilegios, preferencias y garantías de los créditos salariales.
 - 3.1. Privilegios y preferencias.
4. Las garantías del crédito salarial (remisión).
5. Ambito de las preferencias salariales.
6. Los créditos laborales (por salarios e indemnizaciones), créditos concursales, extraconcursoales y deudas de la masa.
 - 6.1. Los créditos salariales devengados con anterioridad al proceso concursal.
 - 6.2. Las indemnizaciones por despidos y ceses anteriores al proceso concursal.
 - 6.3. La ejecución de las sentencias laborales al margen del proceso concursal.
 - 6.4. Las ejecuciones por créditos salariales y los gastos de la masa.

CAPITULO I. LA EMPRESA EN CRISIS

1. Introducción.

La oportunidad del tema deviene por dos órdenes de razones, la primera de carácter fáctico, la existencia de numerosos procedimientos concursales en el momento actual, la segunda, de carácter estrictamente jurídico, la existencia de una jurisprudencia contradictoria entre la Sala Primera, la Sala Cuarta y la Sala Especial de Conflictos de Competencia del Tribunal Supremo sobre importantes aspectos relativos a los créditos laborales.

Efectivamente no es necesario más que leer las últimas estadísticas sobre el número de procedimientos concursales para poder constatar su espectacular incremento, fenómeno de extraordinaria gravedad por la destrucción de tejido industrial o de servicios que supone, por el perjuicio económico que conlleva para numerosas personas que ven alterado y reducido su nivel de vida a extremos preocupantes e incluso por la afectación psicológica que la situación de desempleo provoca con consecuencias y secuelas de todo tipo (depresión, ansiedad, etc.). No obstante con ser el análisis de toda la problemática de declive económico, que a la vez está en su origen, así como sociológica y psicológica, que comportan las crisis empresariales, de un extraordinario interés, no vamos a detenernos en ella, baste aquí con dejar señalada su existencia. Únicamente un aspecto estrictamente jurídico, singular que aparece implicado en aquellos procedimientos concursales, el relativo a los créditos laborales, va a ser objeto de nuestra atención.

La expresión créditos laborales es de una extraordinaria amplitud y su delimitación inicial se vincula con aquellos créditos que se derivan de una relación laboral, crédito laboral y contrato de trabajo que constituyen un binomio inescindible, que se ve reforzado por el peso del tradicional principio de la irrenunciabilidad de los derechos laborales. Si desde aquella perspectiva se delimita positivamente el ámbito de los créditos laborales, negativamente el límite vendrá dado por aquellos créditos que derivando de una prestación material de trabajo personal, ésta se lleva a efecto por título diferente de un contrato de trabajo (arrendamiento de servicios, mandato, comisión, agencia, mediación, etc.).

2. Los derechos laborales y los procesos concursales mercantiles.

La relación laboral se desenvuelve en el seno de una empresa o de un grupo de empresas que se presentan como una agregación de diversas entidades autónomas que tienen algún elemento en común (P. PETTITI, «Il Guppo de Imprese o Societa», *RDC*, sept.-oct. 1992, pág. 832, también A. TAPIA, «Los Grupos de Empresas como Empresarios», *RTSS*, núm. 122, mayo 1993, pág. 121 y ss.).

2.1. *Noción de empresa.*

Sabido es que no resulta pacífico el señalamiento de qué sea la empresa, siendo incluso tradicional la diferenciación de enfoque cuando el mismo fenómeno económico y social se contempla por el Derecho del Trabajo o por el Derecho Mercantil, este último se centra en la empresa como actividad, por su importancia para la delimitación de la figura del empresario, en torno al cual se construye esa disciplina jurídica (en ese sentido F. SANCHEZ CALERO, «Instituciones de Derecho Mercantil», pág. 42 y ss., también J.M. GONDRA, «Bases para una teoría jurídica de la empresa»), en el Derecho del Trabajo que parte de la existencia de la idea (ideología) de la empresa como situación de poder y de la necesidad de la redescrición de los intereses internos de la empresa, básicamente por el divorcio entre las ideas de poder de empresa y riesgo de empresa, se insiste en la necesidad de considerar a la empresa como una categoría lógica, como un modelo organizativo típico de las instituciones productivas, o mejor, de la sociedad civil, postulándose en definitiva la existencia de un derecho de empresa como un derecho abierto [G. MELIADO, «La teoría dell'impresa nell Diritto del Lavoro (Itinerari interpretativi e usi giurisprudenziali)», *RGLPS* may-jun. 1985, pág. 71 y ss.].

2.2. *Situaciones de crisis empresarial.*

La circunstancia anteriormente reseñada hace que en esa relación laboral asuman relevancia todas las situaciones de dificultad de la empresa independientemente de que se produzca una imposibilidad o dificultad del empresario de hacer frente a sus débitos (M. MAGRANI, «Imprese in crisi del Diritto del Lavoro», *RIDL*, II 1991, pág. 141) pudiendo afirmarse que son trascendentes todas aquellas condiciones, productivas y de organización capaces de incidir sobre su actuación y en definitiva sobre la continuidad de la relación laboral (P. SANDULLI, «Spunti su crisi dell'impresa e interesse di lavoratori», *RDC*, 1973, pág. 524), distinguiéndose como situaciones relevantes para la continuidad del vínculo laboral y de los derechos de los trabajadores:

- a) La de la empresa sana sumida en un proceso de reestructuración.
- b) La de la empresa en situación de dificultad temporal financiera o económico-productiva.
- c) La de la empresa en estado de insolvencia no definitiva o revisable, y
- d) La de la empresa en situación de insolvencia total e irreversible (FERRARO, «Crisi dell'impresa, procedure concursali e tutela dei lavoratori», *RIDL*, 185, I, pág. 160).

2.3. *El derecho de la empresa en crisis.*

Ciertamente si de acuerdo con las tendencias más actuales acordes con la configuración de un derecho de la empresa como un derecho abierto, se impone la salvación de la empresa frente a su liquidación, el mantenimiento del aparato productivo mejor que su desmembramiento, y consiguientemente del puesto de trabajo frente a su desaparición, la contabilización de su activo de acuerdo con el principio de empresa en funcionamiento, etc., nuestra ordenación jurídico-positiva de la crisis de la empresa sigue básicamente configurada por el derecho de quiebras (Sobre el Anteproyecto de Ley Concursal, J.M. SEGRERA TIZON, «La problemática de los créditos laborales en la vigente legislación española y en el Anteproyecto de Ley Concursal», *RGD*, abril 1989, pág. 2.171 y ss.), pudiéndose también afirmar con respecto a nuestro sistema concursal, al igual que sucede en los de nuestro entorno cultural, que el salvamento de la empresa como tal no existe, que los medios alternativos a la quiebra, son medios de salvamento del empresario, (pues éste y sólo éste tiene el poder de iniciativa), que la empresa, en su dimensión jurídico-objetiva (el establecimiento), solamente se toma en consideración como garantía de las deudas del empresario, y lo que es más importante, el interés de conservación de la empresa de los sujetos que son la empresa, como forma organizativa de la sociedad civil (el empresario, persona física o quienes componen la compleja estructura de las sociedades mercantiles, los administradores-directivos, los managers, los trabajadores aisladamente considerados y organizados estructuralmente en su seno), es considerado, en el mejor de los casos, como un interés subordinado (L. APICE, «Le procedure concursali e le esigenze di conservazione dell'impresa», *RDFSC*, 1993 núm. 2, págs. 198-199).

CAPITULO II. LOS DERECHOS LABORALES EN LAS SITUACIONES DE CRISIS EMPRESARIALES

Los derechos laborales básicos en las situaciones de crisis empresariales pueden reducirse a dos:

- a) El derecho al trabajo.
- b) El derecho al cobro de los créditos laborales.

1. El derecho al trabajo.

1.1. En las situaciones concursales mercantiles.

El derecho al mantenimiento del puesto de trabajo va inescindiblemente unido al principio de conservación de la empresa en las situaciones de crisis empresarial, y se respeta con generalidad, hasta un determinado momento, del proceso de quiebra. En nuestro sistema, [a pesar de no existir una declaración como la contenida en el art. 2.119.2 CC italiano, de que «no constituye justa causa de resolución del contrato (de trabajo) la quiebra de la empresa o la liquidación forzosa administrativa del establecimiento»], se establece como causa de extinción del contrato de trabajo la «cesación de la industria, comercio o servicio de forma definitiva, fundada en causas tecnológicas o económicas, siempre que aquélla haya sido debidamente autorizada conforme a lo dispuesto en esta ley» (art. 49.9 ET), por consiguiente única y exclusivamente la cesación definitiva de la actividad de empresa es justa causa de resolución de los contratos de trabajo. Asimismo, «la declaración de quiebra producirá la continuidad de los contratos de trabajo si así se acordase por los síndicos, por continuar la actividad de la empresa. En otro caso será preciso tramitar el expediente resolutorio ante la autoridad laboral competente» (art. 51.11 ET).

Cierto que el quebrado queda inhabilitado para el ejercicio del comercio y desposeído de sus bienes que conformarán la masa activa de la quiebra, desposesión que se extiende, desde luego, a los constitutivos de la empresa o negocio. La imposibilidad de ejercicio de la actividad empresarial, impuesta por la ley al empresario, plantea la cuestión de la posible extinción automática de los contratos de trabajo al devenir definitivamente imposible su objeto (fuerza mayor impropia, *factum principis*).

Nuestro ordenamiento jurídico atribuye virtualidad extintiva de los contratos de trabajo a la fuerza mayor, sin distinguir entre la fuerza mayor propia o impropia, artículo 49.8 del Estatuto de los Trabajadores (por más que se constate la existencia de una práctica administrativa contraria a su admisión). Sin embargo no se produce la extinción de los contratos de trabajo por esa causa, pues «la sindicatura de la quiebra como administrador legal de los bienes del quebrado, debe ser considerada como sustituto de éste» (E. BELTRAN, «Las Deudas de la Masa», pág. 101), facultad de obligar al patrimonio del quebrado (dado que la masa pasiva no está personificada) que también ha de atribuirse al depositario.

El ejercicio de la empresa, relevante para las relaciones laborales durante la quiebra, debe considerarse previsto en nuestro Derecho en base a lo dispuesto en los artículos 49 y 51 del Estatuto de los Trabajadores, 124 de la Ley de Procedimiento Laboral y especialmente en el artículo 284 de la Ley de Procedimiento Laboral sin que a ello se oponga la previsión del

artículo 1.046 del Código de Comercio de 1829, sobre el cerramiento de los establecimientos del quebrado, de tal manera que el cierre del establecimiento sólo será posible si media la correspondiente autorización de la Administración Laboral (en otro caso se producirían despidos nulos, además de la posibilidad de sancionarse tal conducta empresarial), lo cual en definitiva no es más que la proyección de otros intereses y especialmente del interés público sobre la continuidad de la actividad empresarial. El carácter bilateral del contrato de trabajo y el carácter personalísimo de la prestación laboral, no son pues determinantes a la hora de cuestionar su posible suspensión o extinción declarada la quiebra.

Por lo expuesto en el apartado anterior, en el supuesto de quiebra habrá de esperarse a la no aprobación del convenio o que éste no suponga continuidad de la empresa, pues «el convenio que autoriza el artículo 929, en relación al 898 del Código de Comercio viene a ser una modalidad, si bien anticipada, de la terminación del juicio universal de quiebra, que incluso permite al quebrado continuar en la explotación de la empresa» (STS de 27-2-1993, RA 1301), salvo que la quiebra fuera declarada fraudulenta o no se hubiera propuesto convenio. Entre tanto la autoridad laboral no deberá autorizar la extinción de los contratos de trabajo, en trámite de expediente de regulación de empleo que en todo caso ha de seguirse.

Para el supuesto de suspensión de pagos no pueden efectuarse parecidas consideraciones pues su finalidad no es liquidatoria del patrimonio empresarial (es de destacarse que el balance que debe presentar el empresario con la solicitud de ser declarado en suspensión de pagos, habrá de elaborarse «de acuerdo con las normas de valoración y los principios contables, en particular el de empresa en funcionamiento, establecidos en el Código de Comercio, ...» Ant. Exig. Cont. Sus. Pag.). Únicamente en supuesto de existencia de un convenio de liquidación, parece que se podrá solicitar la extinción de los contratos en trámite de expediente de regulación de empleo.

No se plantea aquí la posible extinción del contrato de trabajo mediante despido, pues resulta evidente la subsistencia y legitimidad del ejercicio de las potestades y facultades que el ordenamiento jurídico atribuye al empresario, en quienes lo sustituyen en el ejercicio de la actividad de empresa (STS de 7-12-1990, RA 9760, y A. TAPIA, «El despido disciplinario en la nueva Ley de Procedimiento Laboral», *RTSS*, pág. 67 y ss.).

1.2. En los supuestos de crisis empresariales graves de sectores económicos o grupos de empresas.

Un supuesto especial, en el que además se establecen medidas alternativas y complementarias para aquellos supuestos en los que no se puede respetar el derecho al trabajo (Fondos de Promoción de empleo, ayudas equivalentes a jubilaciones anticipadas, etc.), tuvo desarrollo legislativo en la Ley 27/1984, de 26 de julio, de reconversión y reindustrialización,

de vigencia temporal, ya decaída, a cuyo tenor el Gobierno podía declarar en reconversión a un sector industrial o a un grupo de empresas, «cuando dicho sector o grupo de empresas se encuentre en una situación de crisis de especial gravedad y la recuperación del mismo se considere de interés general» (art. 1), cuyo instrumento operativo, el Plan de reconversión y el programa que lo concretaba a nivel de empresa, debía inexcusablemente contener las «previsiones correspondientes a la determinación de las plantillas operativas y las acciones de regulación de empleo necesarias para el ajuste de las mismas ...» (art. 16), resultando especialmente destacable como en los supuestos de «fusiones, segregaciones, asociaciones o agrupaciones de empresas», si se previeran las transferencias de personal entre distintas empresas, debían establecerse las correspondientes garantías jurídicas (y económicas) para los trabajadores (art. 18).

1.3. La «sucesión de empresas» en los supuestos de crisis empresariales.

Cuestión de singular relevancia es el de la posible sucesión de empresa, con el consiguiente mantenimiento de la vigencia de los contratos de trabajo en los supuestos de quiebra o suspensión de pagos, en los que se produce una enajenación o, por el efecto del mismo convenio, una *datio pro soluto* o una *datio pro solvendo*, (asimiladas por la jurisprudencia a la compraventa, desde la STS de 9-1-1915, 9-12-1943, RA 1309; 7-1-1944, RA 109, y 13-3-1953, RA 589). La rigurosidad de nuestro sistema, en base al contenido del artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores, y la importante jurisprudencia que lo ha desenvuelto, parece que obligaría a una respuesta afirmativa (sobre el tema A. TAPIA, «La Sucesión de Empresas», *RTSS*, núm. 119, febrero 1993, pág. 97 y ss.).

Sin embargo el Tribunal de Justicia de la Comunidad [y si bien las Directivas 80/987 y 75/129 CEE están en relación de complementariedad *ratione materiae*, con ocasión de sus Sentencias de 7 de diciembre de 1985 (causa 135/830) y de 27 de julio de 1991 (causa 362/1989)] ha estimado que cuando el cedente en situación concursal con finalidad liquidatoria legalmente declarada, transfiere de la totalidad del establecimiento parte del mismo, en el cual la actividad de empresa no se ha mantenido sino que ha cesado, no se produce el mecanismo de sucesión de empresa. La eficacia de estas resoluciones jurisdiccionales excluyen, por consiguiente, la aplicabilidad del artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores en estos supuestos (sobre el tema R. COSIO, «Imprese in crisi, trasferimenti d'azienda, rapporti di lavoro», *RGLPS* 1992, pág. 672 y ss. especialmente pág. 676).

La inexistencia de sucesión de empresa por la venta de activos durante el procedimiento concursal tiene su fundamento en la finalidad liquidatoria del patrimonio del quebrado o suspenso, razón que exige que el proceso de suspensión de pagos hubiera finalizado con

convenio de liquidación asumiendo así aquella finalidad (sobre las finalidades de nuestros procesos concursales, J. BISBAL, «La Empresa en Crisis y el Derecho de Quiebras», pág. 129 y ss.). Circunstancia que no determina la extinción de los contratos sino que no se generen «una suerte de derechos ambulatorios, que asocian el destino de sus relaciones contractuales a la base física de la empresa» (STSJ del País Vasco de 25 de abril de 1988, RA 3021, sobre el tema A. TAPIA, *opus cit.*, «La Sucesión ...» pág. 102), sino que aquéllos continúan con normalidad subsistentes, sin que produzca novación subjetiva, por cambio de empresario.

2. El crédito salarial. Consideraciones generales.

Privilegio, prededucción y Fondo de Garantía definen el régimen de los créditos laborales en los procedimientos concursales.

2.1. *Justificación de la protección de los créditos salariales.*

«Es sabido que en un largo acontecer histórico-legislativo, la realidad social, a veces penosa o lamentable, ofrecía situaciones de auténtica indefensión para el trabajador que, pese a haber ganado -expresión muy cabal a esa circunstancia- su crédito al salario con su trabajo personal, se encontraba en que por la insolvencia de su deudor o empresa, total o parcial, o por la diligencia de otros acreedores de ésta que reclamaban sus derechos con previsión y premura y lo hacían recaer sobre el patrimonio existente a todas luces insuficiente, lo cierto es que cuando aquellos trabajadores se apercebían de la situación, inexistía ya un acervo económico empresarial en donde pudiesen hacer valer su derecho, y hasta el punto esta patología denunciada propiciaba circunstancias de auténtica necesidad por la injusticia social así padecida, que, cabe afirmar, toda la política social de los Estados modernos, tendió como objetivo primordial, además de los básicos sobre una Seguridad Social o asistencia cada vez más progresiva, y la indispensable estabilidad en el empleo, a garantizar, en todo evento, la recepción del salario por el trabajador -no se olvide, sustento único de supervivencia, en la mayoría de las hipótesis-, de tal forma que no sólo se arbitraron medios para la efectiva observancia del deber de pago por el empresario, sino que, en ulterior evolución de la tutela referida, se crearon organismos heteronómicos que asegurasen esa efectividad, en particular mediante la actuación de entes públicos interpuestos que, en defecto de aquel deudor principal, asumiesen el pago así garantizado, y, claro es, con el refuerzo indiscutible de, en el plano formal de estricta juridicidad, colmar tales créditos salariales, de la fuerza máxima o prioridad cuando concurriesen con otros créditos sobre el patrimonio del deudor» (STS de 10-7-1989, La Ley 24-11-1989).

2.2. Evolución histórica de las preferencias de los créditos salariales.

El fundamento expuesto en el apartado anterior:

«Tiene un acogimiento en todo nuestro centenario Código Civil que consagra el interés o singularidad de los créditos o derechos que provienen del trabajo o servicios prestados al deudor o en relación con las cosas de éste [de ahí los niveles de referencia que marca, aunque tímidamente dicho Código en sus arts. 1.922.1, en cuanto a la preferencia sobre ciertos muebles de los créditos originados por los trabajos de construcción, reparación ..., sobre los mismos -sic-, y, sobre todo el 1.924.1 d): Preferencia sobre demás muebles e inmuebles del deudor de los créditos por salarios y sueldos de los trabajadores por cuenta ajena y del servicio doméstico correspondiente al último año, auténtica cuna de historicidad de la luego desarrollada normativa específica estatutaria, a examinar seguidamente, pasando por la mención contenida en la vieja Ley de Contrato de Trabajo de 1944, en su artículo 59, hasta en la precedente Ley de Relaciones Laborales, en su artículo 32, amén de otras disposiciones normativas como el Decreto de 16 de junio de 1931 y 178/1961, de 23 de diciembre» (STS de 10-7-1989, La Ley de 24-11-1989)].

2.3. Privilegios y preferencias actuales de los créditos salariales.

Tras la evolución descrita en el apartado anterior:

«Se alcanza la vigencia del actual Estatuto de los Trabajadores Ley 8/1980, de 10 de marzo (...) es en los artículos 32 y 33 (...), en donde se contemplan tales "garantías del salario", en la idea de que en el primero, (...), se emiten los principios acogedores de aquella tutela singular o preservante de la efectividad en caso de concurrencia (...) mas obsérvese que este artículo 32, aparte de albergar los principios o sanciones preservantes de la garantía del pago salarial con la proyección de la preferencia en la puntualidad crediticia o concursal del deudor empresario, únicamente contempla la situación general en la que la titularidad del crédito corresponde a los trabajadores, y que éstos tienen derecho a cobrar mediante el ejercicio de las acciones marcadas que habrán, pues, de ejercitarse dentro de un año, pues si no prescriben siendo en el artículo 33 (...), al hablar del Fondo de Garantía Salarial (...), en donde se considera la presencia de este Ente Público, como instrumento de garantía por intervención interpositoria en cierto modo, para cumplir el pago salarial cuando el deudor principal o empresario no lo hace» (STS de 10-7-1989, La Ley 24-11-1989).

3. Privilegios, preferencias y garantías de los créditos salariales.

El Convenio número 95 de la Organización Internacional de Trabajo de 1 de julio de 1949 (ratificado por España el 12-6-1958), establece que en caso de quiebra o de liquidación judicial de una empresa, los trabajadores deberán ser considerados como acreedores preferentes por los salarios debidos (todos o parte), anteriores a aquellas situaciones, los que debieran pagarse previamente a que los demás acreedores puedan reclamar sus créditos, obliga a establecer la relación de prioridad entre el salario considerado crédito preferente y los demás créditos preferentes (art. 11). Impone también que el salario deberá estar protegido contra su embargo o cesión en la proporción que sea necesaria para garantizar el mantenimiento del trabajador y su familia (art. 10).

La Directiva 80/983 de la Comunidad Económica Europea de 20 de octubre sobre aproximación de las legislaciones de los Estados miembros relativas a la protección de los trabajadores asalariados en caso de insolvencia del empresario, que hace referencia exclusivamente al aspecto patrimonial siendo extraño a ella la protección de la estabilidad en el empleo, parte de la insuficiencia, a los fines de tutelar los intereses de los trabajadores, de los sistemas establecidos por los Estados miembros, caracterizados por la concesión de importantes privilegios a los créditos salariales en los procesos concursales, indicando la necesidad de establecer «instituciones de garantía» que aseguren «el pago de los créditos impagados de los trabajadores asalariados que resulten de los contratos de trabajo o de relaciones laborales» y que se refieran a la retribución correspondiente al período anterior a la insolvencia del empresario (art. 3), así como importantes medidas en materia de Seguridad Social (art. 6 y ss.). (Sobre la Directiva 80/987 A. VALLEBONA, «La garanzia dei crediti di lavoro e della posizione previdenziale in caso di incolvenza del datore di lavoro», *RIDL*, 1993, núm. 1, pág. 72 y ss.).

Consecuente con aquellos compromisos y obligaciones, el ordenamiento jurídico español establece los privilegios, preferencias y garantías de los créditos laborales básicamente en los artículos 32 y 33 del Estatuto de los Trabajadores y la inembargabilidad en el artículo 1.451 de la Ley de Enjuiciamiento Civil.

3.1. Privilegios y preferencias.

3.1.1. El crédito salarial como crédito preferente.

El régimen de los privilegios y preferencias que se establece en el artículo 32 del Estatuto de los Trabajadores es el siguiente:

- «1. Los créditos por salarios por los últimos treinta días de salario, y en cuantía que no supere el doble del salario mínimo interprofesional, gozarán de preferencia sobre cualquier otro crédito, aunque éste se encuentre garantizado con prenda o hipoteca.
2. Los créditos salariales gozarán de preferencia sobre cualquier otro crédito respecto de los objetos elaborados por los trabajadores mientras sean propiedad o estén en posesión del empresario.
3. Los créditos salariales no protegidos en los números anteriores tendrán la condición de singularmente privilegiados y gozarán de preferencia sobre cualquier otro crédito, excepto los créditos con derecho real en los supuestos en los que éstos con arreglo a la Ley Hipotecaria, sean preferentes.
4. (...)
5. (...)
6. El plazo para ejercitar los derechos de preferencia del crédito salarial es de un año, a contar desde el momento en que debió percibirse el salario, transcurrido el cual prescribirán tales derechos.»

En este precepto se recogen tres modalidades de créditos a favor de los trabajadores, que pueden «tipificarse de la siguiente forma: En su párrafo primero, se recoge o se denomina el crédito superprivilegiado; en su párrafo segundo, el crédito especial, el privilegio especial refraccionario; y en su párrafo tercero, el llamado privilegio general ordinario» (STS de 12-3-1993, RA 2269).

El alcance de la preferencia establecida en el número 1 del artículo 32, «es claro que se proyecta sobre cualquier hipótesis crediticia y expresamente afecta a aquellas a las que se añade una garantía real en su modalidad hipotecaria (...). Este privilegio (...), establecido en norma con rango de ley, no puede ser desconocido, (...), ni por los Tribunales de cualquier orden jurisdiccional, ni por los Registros de la Propiedad, ni por los acreedores afectados, incluso a la Hacienda Pública, por cuanto el artículo 32.1 no establece en la preferencia excepción alguna» (STS 23-3-1988, RA 2365), «el interés del trabajador para la percepción de esa parte mínima de la retribución que le es debida se antepone a la garantía real que protege a los acreedores por hipoteca o prenda, en atención a evidentes argumentos de protección social» (STS de 27-10-1983, RA 5345 y STS 28-1-1983, RA 2728).

En el artículo 32.1 del Estatuto de los Trabajadores se establece únicamente «una preferencia para el cobro, lo cual no es sino una cualidad del crédito que no altera su naturaleza personal y que exclusivamente determina una anteposición en el pago en el caso de concu-

rrencia con otros créditos, y ello aun cuando se defina dicha preferencia para el cobro de un modo tan absoluto que pueda operar incluso frente a créditos hipotecarios o pignoratícios, diluyendo la vinculación directa e inmediata existente entre éstos y los bienes gravados, sin que en ningún caso pueda verse en dicho precepto el establecimiento de una hipoteca legal, tácita, general y absolutamente prioritaria» (RDGRN de 22-11-1988, La Ley 27-2-1989, también L. DIEZ-PICAZO, «Fundamentos del Derecho Civil Patrimonial», pág. 753).

Efectivamente la preferencia establecida en el número 1 del artículo 32 del Estatuto de los Trabajadores, tiene el «significado de que el trabajador ha de cobrar antes que el acreedor con garantía real y, (...), para que esa anterioridad sea efectiva y real, la venta de la cosa ha de llevarse a efecto libre de cargas, pues, en caso contrario de subsistir el crédito hipotecario, el crédito laboral fácilmente quedaría sin satisfacer; la venta pública de un inmueble hipotecado lleva por tanto consigo necesariamente la extinción y subsiguiente cancelación de la hipoteca anterior» (STS de 23-3-1988, *cit.*).

El privilegio refraccionario del artículo 32.2, se puede considerar, al no constreñirse por la norma a los bienes muebles, que abarca a los bienes inmuebles, bien entendido, en una interpretación amplia de la hipótesis refraccionaria, que la incorporación se produce y «permite comprender en su ámbito las naves industriales donde el asalariado desarrolle su actividad» (STS 27-10-1983, *cit.*).

El número 3 del artículo 32 consiente que se antepongan a los créditos laborales aquellos que están garantizados con un derecho real, preferente de acuerdo con la Ley Hipotecaria, no teniendo aquella virtualidad la anotación preventiva, pues «no atribuye, por sí sola, rango preferente al crédito objeto de la anotación respecto de los créditos, negocios y obligaciones preferentes» (STS 14-12-1965, RA 5859), la anotación preventiva no de un embargo «no puede configurarse como un derecho real» (STS 3-7-1990, RA 5771).

En todo caso el crédito salarial para considerarse preferente ha de reclamarse en el plazo de un año, computado en los términos vistos en el artículo 32.6 de la Ley de Procedimiento Laboral, siendo este plazo «de prescripción y no de caducidad» (STS de 3-7-1990, RA 5771). Precisión que si vigente la Ley de Relaciones Laborales fue razonable, ahora vigente el Estatuto de los Trabajadores parece inocua, por cuanto «las preferencias relacionadas prescriben al año "desde el momento en que debió percibirse el salario" objeto de ejecución; pero este mismo, y con el mismo *dies a quo*, es el plazo de prescripción del salario según el Estatuto de los Trabajadores, artículo 59» (M. ALONSO OLEA y M.E. CASAS, «Derecho del Trabajo», pág. 356), esto es, o hay salario jurídicamente exigible o no existe tal exigibilidad, y si es exigible es crédito preferente en los términos ya señalados.

No obstante las consideraciones efectuadas en el párrafo anterior, puede cuestionarse si la interrupción extrajudicial de la prescripción por salarios, en base al artículo 1.973 del Código Civil, dejará viva la acción correspondiente para reclamarlos sin que tal interrupción afecte a los derechos de preferencia (J.M. ALVAREZ DE MIRANDA, «Comentarios a las Leyes Laborales», dir. por E. BORRAJO, Tomo VI, arts. 26-33, pág. 378). Incluso no admitiendo semejante dislocación de prescripciones parece razonable que los demás acreedores del empresario pudieran alegar fraude si hubiera existido un reconocimiento de favor de créditos salariales, y abuso de derecho si el excepcional privilegio de la extraconcursividad (que merece una interpretación restrictiva), pretendiera ejercitarse fuera del año, por la interrupción extrajudicial del plazo de prescripción.

3.1.2. La composición del crédito salarial preferente.

Extremo, en el momento actual, controvertido es el relativo al alcance del concepto «salarios» referido en el artículo 32 del Estatuto de los Trabajadores, esto es, si se trata de salarios en sentido estricto o si ha de referirse a todos o a algunos de los beneficios económicos que el trabajador obtiene como contraprestación de sus servicios.

En este punto la jurisprudencia es contradictoria, pues mientras la Sala Cuarta de lo Social del Tribunal Supremo mantiene que el ámbito de protección consagrado en el artículo 32 del Estatuto de los Trabajadores no sólo afecta al salario en sentido estricto sino que también abarca a las indemnizaciones que son debidas al trabajador por la extinción del contrato de trabajo (entre otras en las SSTS de 23-10-1986, RA 5888; 30-6-1987, RA 4673; 19-12-1987, RA 8980; 27-7-1988, RA 6254; 15-12-1988, RA 9626; 3-10-1990, RA 7522 y 26-2-1990, RA 1235, en contra la de 15-3-1984, RA 1572), la Sala Primera del mismo Alto Tribunal de lo Civil, tras haber considerado durante un largo período de tiempo que en el artículo 32 del Estatuto de los Trabajadores se comprendían la totalidad de los beneficios que el trabajador obtuviese como consecuencia de su prestación del trabajo, por lo que incluía en aquel concepto a las indemnizaciones debidas como consecuencia de la extinción del vínculo laboral (entre otras las SSTS de 12-11-1981, RA 5399; 18-12-1989, RA 8839; 20-11-1990, RA 8989; 26-3-1991, RA 2449 y 22-11-1991, RA 7977, en contra la de 25-1-1991, RA 341), actualmente ha rectificado y considera que la referencia contenida en el artículo 32 a «salarios» debe entenderse en sentido estricto, en el sentido del artículo 26 del Estatuto de los Trabajadores, y por lo tanto que las indemnizaciones debidas por la extinción del vínculo laboral carecen de la preferencia en aquel precepto legal establecidas (SSTS de 25-1-1991, RA 341; 11-5-1992, La Ley 20-8-1992 y 12-3-1993, RA 226).

La contradictoria jurisprudencia mencionada ha dado a una situación de inseguridad jurídica (de la que puede ser ejemplo la STSJ de Cataluña, Sala de lo Social, de 11-2-1992, AL 482/1992) con la consiguiente constante intervención de la Sala Especial de Conflictos de Competencia del Tribunal Supremo, la cual se ha decantado a favor de la tesis sostenida por la Sala Cuarta del mismo Alto Tribunal (a partir de las SS de 28-1-1983, RR AA 2728 y 2729) por contra la Sala de Conflictos de Jurisdicción del mismo Alto Tribunal en su Sentencia de 13 de julio de 1987, (RA 10309) se ha decantado a favor de la tesis mantenida por la Sala Primera del mismo Alto Tribunal. La situación actual es pues de una clara jurisprudencia contradictoria.

A) Jurisprudencia favorable a una interpretación amplia del artículo 32 del Estatuto de los Trabajadores. Criterios de fundamentación.

La jurisprudencia favorable a una interpretación amplia del artículo 32 del Estatuto de los Trabajadores, busca su fundamentación (expuesta en la STS Sala Especial de Conflictos de Competencia de 27-6-1992, RA 2412):

A.1) En la evolución histórica de los privilegios y preferencias salariales.

En ese sentido señala, como ha sido constante en nuestra legislación histórica, el ensanchamiento del concepto de salario para comprender que es no sólo la retribución directa e inmediata de la prestación de servicios sino también la totalidad de los beneficios que obtuviera el trabajador como consecuencia del contrato laboral (art. 27 de la Ley de 21-11-1931 y art. 37 LCT de 1944, art. 593 LEC, de 1855 y 913 C. de c.). Concepto amplio de salario que incidía en el plano de las garantías. Destaca como si bien el Código Civil abandonó la expresión «acreedores por trabajo personal» por la de «salarios y sueldos de los trabajadores por cuenta ajena» (art. 1.924), en ese contexto el término «salario» tenía un sentido amplio, contexto en el que deja de entenderse el artículo 16 del Código de Trabajo de 1926, y el artículo 55 de la Ley de Contrato de Trabajo de 1931, trayendo a colación el concepto amplio de salario que se mantenía en el artículo 27 de la misma ley.

Afirma también que consideraciones similares cabe efectuar acerca de los artículos 59 y 37 de la Ley de Contrato de Trabajo de 1944. En este marco es el que, a su juicio, debe ubicarse el Decreto 2380/1973, de 17 de agosto, ordenador del salario, que regulando el salario en sentido estricto, no priva por eso a otras percepciones de su carácter salarial. Estimando que el artículo 32 de la Ley de Relaciones Laborales no alteró esa situación.

A.2) En el concepto de «salario», estricto en el artículo 26 del Estatuto de los Trabajadores, y amplio en el artículo 37 de la Ley de Contrato de Trabajo.

El artículo 26 del Estatuto de los Trabajadores, al tenor de esta jurisprudencia, debe entenderse en adecuada sintonía con la evolución histórica como regulador del «salario en sentido estricto» que no se opone a la existencia de un «concepto amplio de salario», aduciendo para ello:

- a) Que la vigencia, bien que con rango reglamentario de la Ley de 1944 (disp. final 4 ET), permite mantener la existencia del concepto amplio de salario contenida en su artículo 37, «para su incidencia en el ámbito de los privilegios salariales».
- b) Que el artículo 33 del Estatuto de los Trabajadores al atribuir al Fondo de Garantía el pago de las indemnizaciones debidas por despidos o extinción de los contratos de trabajo conforme a los artículos 50 y 51 del Estatuto de los Trabajadores, establece que aquella entidad se subroga en los derechos y acciones de los trabajadores «conservando el carácter de créditos privilegiados que les confiere el artículo 32 del Estatuto de los Trabajadores».

A.3) Por la interpretación que habría de darse al artículo 1.924 del Código Civil.

Efectivamente, según aquella jurisprudencia el alcance que habría de darse al apartado 2 del artículo 1.924 del Código Civil, de mantenerse un concepto estricto de salario, excluiría a las indemnizaciones, pues habría de reconducirse a los salarios en sentido estricto, por lo que los créditos por aquéllas únicamente tendrían la preferencia que pudiera derivarse de su reconocimiento por sentencia.

A.4) Por los privilegios y preferencias de los créditos por prestaciones de la Seguridad Social.

Ciertamente el artículo 90.2 de la Ley General de la Seguridad Social se remite al artículo 59 de la Ley de Contrato de Trabajo, hoy 32 del Estatuto de los Trabajadores, con lo cual sería paradójico que aplicándose a las prestaciones debidas por el empresario la preferencia del artículo 32 del Estatuto de los Trabajadores no se abarcaran en ese artículo 32 los créditos por indemnizaciones.

B) Jurisprudencia favorable a una interpretación estricta del artículo 32 del Estatuto de los Trabajadores. Criterios de fundamentación.

La jurisprudencia favorable a una interpretación estricta del artículo 32 del Estatuto de los Trabajadores, encuentra su fundamentación (de la que es ejemplo la STS de 12-3-1993, RA 2269, pues «las leyes, en ocasiones significan lo que su letra dice»):

B.1) En evolución histórica de la regulación de los privilegios y preferencias salariales.

Tras destacar que en el Código Civil «se consagra el interés o singularidad de los créditos o derechos que provienen del trabajo o servicios prestados al deudor o en relación con las cosas de éste» [(arts. 1.922.1 y 1.924.1 D)], precisiones que pasan al Decreto de 16 de junio de 1931, artículo 59 de la Ley de Contrato de Trabajo de 1944, artículo 32 de la Ley de Relaciones Laborales, artículos 4 y 26 del Estatuto de los Trabajadores y artículo 35 de la Constitución Española.

Se detiene en el tránsito del artículo 32 de la Ley de Relaciones Laborales al artículo 32 del Estatuto de los Trabajadores, y destaca (STS de 11-5-1992, La Ley 20-8-1992) como en aquel precepto, que pretendió aclarar y mejorar el contenido del artículo 59 de la Ley de Contrato de Trabajo, al establecerse la categoría de créditos singularmente privilegiados, se hacía referencia a «créditos por salarios o conceptos sustitutivos del salario» y a «créditos salariales o asimilados», y que si bien, en puridad, entre aquellos conceptos sustitutivos y asimilados no debían integrarse las indemnizaciones por despido o cese, «durante el debate legislativo se puso de relieve que tales conceptos comprendían las indemnizaciones por despido». En cambio, destaca la meritada jurisprudencia, el actual artículo 26 del Estatuto de los Trabajadores, no sólo eliminó aquella referencia a conceptos sustitutivos y asimilados, sino que «enfrentando directamente el problema estableció sin ambages en el apartado 2, que las indemnizaciones correspondientes a despidos, entre otras partidas, no tienen la consideración de salarios; por ello, puesto en relación este artículo con el artículo 32 del Estatuto de los Trabajadores, que se refiere a las garantías del salario, tienen difícil encuadre entre los créditos privilegiados, unos créditos que previamente han sido excluidos *expressis verbis* (se supone que con conocimiento de toda la problemática subyacente), por el legislador de la noción de salario».

B.2) En la interpretación actual de los artículos 26, 32 y 33 del Estatuto de los Trabajadores.

Según esta jurisprudencia, la regulación principal del salario se contiene en el artículo 26 del Estatuto de los Trabajadores, y en la norma reglamentaria Decreto 2380/1973, de 17 de agosto, siendo «cauces de regulación secundaria» los artículos 32 y 33 del Estatuto de los Trabajadores, de tal manera que «las indemnizaciones correspondientes a despidos están expresamente excluidas del concepto de salario a efectos de las garantías salariales y es que las indemnizaciones no retribuyen el trabajo sino que tratan de reparar el daño que el despido produce. Que las indemnizaciones por despido (o por cualquier otro tipo de cese) no son salario diferido lo confirma el dato de que no todo cese da lugar a indemnización».

Indica que, la remisión que se efectúa en el artículo 33 del Estatuto de los Trabajadores al artículo 32 del Estatuto de los Trabajadores debe entenderse como limitada escuetamente al Fondo de Garantía Salarial, de tal manera que es el crédito de dicho Fondo, devengado por el pago anticipado de salarios e indemnizaciones, el que tendrá el carácter de singularmente privilegiado, «acaso sea éste un efecto normativo de primar la defensa de las finanzas públicas por tales expensas sociales», al extremo que la subrogación de otra persona que no sea el referido Fondo, no transfiere privilegio alguno.

B.3) En la interpretación del artículo 1.924 del Código Civil.

Considera razonable que el artículo 1.924 del Código Civil no se refiera en absoluto a indemnizaciones, lo que se justifica «tanto por la época de redacción del Código Civil, como por tratarse de una ordenación genérica y no especial de las singularidades económicas derivadas del contrato de trabajo», de tal manera que no parece que pudiera exigirse en aquel cuerpo legal la distinción entre salarios e indemnizaciones, «máxime que cuando al tiempo de elaboración de ese precepto inexistía por completo susodicho reintegro crematístico por lo que mal se podía especular sobre su presencia normativa», por lo que, de acuerdo con el número 3 de dicho precepto, los créditos tendrán preferencia por orden de antigüedad de las sentencias que reconozcan el derecho a las indemnizaciones.

4. Las garantías del crédito salarial (remisión).

Inembargabilidad del salario e instituciones de garantía, Fondo de Garantía Salarial, componen el panorama de las garantías salariales. Por la amplitud del tema, especialmente en lo relativo al «indiscutible cometido fiador» (STS de 10-7-1989, citada), del Fondo de Garantía Salarial, que además opera según el esquema tradicional de las prestaciones de

Seguridad Social, *ope legis*, en presencia del estado de necesidad (de ahí los límites de sus prestaciones) determinado por la insolvencia del empresario debidamente constatada (judicial o administrativamente) (en ese sentido M. CINELLI, «Dissesto de l'impresa e tutela sociali dei lavoratori», *RGL*, 1986, núms. 10-11, págs. 204-205), nos remitimos a la próxima publicación sobre el tema.

5. Ambito de las preferencias salariales.

Señala el artículo 32.4 del Estatuto de los Trabajadores: «Las preferencias reconocidas en los números precedentes a los créditos salariales serán de aplicación, tanto en el supuesto de que el empresario haya iniciado un procedimiento concursal como en cualquier otro en el que concurran con otro u otros créditos sobre bienes del empresario».

Apartado calificado de «aparentemente superfluo», «tiene como misión dejar bien sentado que la preferencia salarial puede hacerse valer en todo tipo de procedimientos, tanto universales como singulares; si el alcance de esta segunda posibilidad se subraya, y hasta se la dota de la energía que deriva de su propia formulación (...), podría acarrear una profunda alteración en el régimen procedimental a que ciertas ejecuciones, particularmente hipotecarias se sujetan» (B. RIOS SALMERON, «Los Privilegios del Crédito Salarial», pág. 117).

6. Los créditos laborales (por salarios e indemnizaciones), créditos concursales, extraconcursales y deudas de la masa.

Conviene partir de la afirmación de que los acreedores salariales, por créditos anteriores a la fecha en la que la quiebra se declara o se admite la suspensión de pagos a trámite, son acreedores potencialmente concursales, que por un singular privilegio legislativo quedan excluidos del concurso, máximo privilegio que otorga la ley a muy singulares acreedores «de heterogéneo fundamento por cuya virtud pueden obtener satisfacción aunque el deudor haya sido declarado en quiebra» (E. BELTRAN, *opus cit.*, pág. 111).

Los créditos laborales, por salarios e indemnizaciones, que se devenguen con posterioridad a la declaración de quiebra o admisión a trámite la solicitud de suspensión de pagos no constituyen «excepciones a la regla del concurso», por cuanto «el concurso de acreedores se limita a los acreedores anteriores a la declaración»; no puede abrirse el concurso para quien no existe como tal (acreedor) en el momento de apertura (E. BELTRAN, *opus cit.*, pág. 11), «son créditos de la masa (...) y como tales no tienen por qué seguir las vicisitudes del expe-

diente concursal al tener su propia vida jurídica independiente, debiendo ser afrontados por todos aquellos (masa pasiva) a quienes afecte la suspensión y en cuyo interés se contrajeron» (STSJ de Valladolid de 30-10-1989, RA 2026, y B. RODRIGUEZ SANTOS, «Comentarios al Estatuto de los Trabajadores», pág. 433), pues no puede olvidarse que la continuación de la actividad de empresa o bien es necesaria, en la suspensión de pagos, o bien puede ser «el mejor modo de conservar el valor de los bienes» del empresario (E. BELTRAN, *opus cit.*, pág. 153).

Cuestión diferente es si todos esos créditos (por salarios e indemnizaciones) deberán considerarse preferentes. Los créditos por indemnizaciones por despidos, y demás ceses que las devengan, serán o no preferentes según la tesis jurisprudencial que se siga de las contrapuestas vistas anteriormente al respecto. Los créditos por salarios tendrán el carácter de preferentes si se reclamaron en el plazo establecido en el artículo 32.6, un año, pues «una vez formulada la reclamación (...) dentro del citado plazo, la preferencia queda definitivamente unida al crédito, constituyendo un elemento o cualidad del mismo» (STS 21-2-1989, RA 1240).

El privilegio de ejecución separada no impide al trabajador acreedor acudir e insinuarse en el proceso concursal, no obstante habida cuenta de la irrenunciabilidad de los derechos laborales (art. 3.5 ET y 244 LPL) éste podrá en cualquier momento ejercitar el privilegio de ejecutar su crédito extrajudicialmente solicitando la actuación del órgano jurisdiccional laboral (es de destacarse como en el Derecho inglés los créditos salariales y por indemnizaciones no preferentes tienen la consideración de créditos ordinarios, I.F. FLETCHER, «The Law of Insolvency», págs. 271-277; R.M. GOODE, «Principes of Corporate Insolvency Law», págs. 73 y 145).

6.1. Los créditos salariales devengados con anterioridad al proceso concursal.

Establece el artículo 32.5 que: «Las acciones que puedan ejercitar los trabajadores para el cobro de los salarios que les puedan ser adeudados no quedarán en suspenso por la tramitación de un procedimiento concursal».

La primera cuestión que se plantea es la del alcance de la exclusión de acumulación a los procesos concursales mercantiles. Como es bien sabido a la quiebra, «auténtico proceso de ejecución» (J. GUASP, «Derecho Procesal Civil», T. II, pág. 320; R. URÍA, «Derecho Mercantil», págs. 957-958 y 967), se acumulan las ejecuciones pendientes (salvo que se persigan sólo bienes especialmente hipotecados), así como las demandas ordinarias pendientes

en primera instancia contra el quebrado, por acción personal o por acción real (salvo un supuesto que no hace al caso) (*vid.* J. GUASP, *opus cit.*, págs. 278, 279 y 341), no siendo posible acumular juicios ya resueltos por sentencia firme (STS 12-2-1985, RA 640). El proceso de suspensión de pagos, «proceso netamente declarativo y no ejecutivo» (J. GUASP, *opus cit.*, pág. 606), «afecta igualmente a los juicios ordinarios y ejecutivos, si en ellos no se persiguen bienes especialmente hipotecados o pignorados, que se hallen incoados al declararse la suspensión de pagos, los cuales, si bien siguen su tramitación hasta sentencia, dejan la ejecución detenida mientras no se tramite la suspensión, (...), sin perjuicio del derecho de los acreedores privilegiados al cobro de sus créditos» (J. GUASP, *opus cit.*, pág. 618).

En una primera etapa, la jurisprudencia de la Sala Especial de Conflictos de Competencia del Tribunal Supremo, (SSTS de 2-10-1953; RA 5712; 27-10-1959, RA 4723; 25-12-1961, RA 62/165; 9-7-1962, RA 3071, etc., y muy especialmente la de 26-11-1979, RA 81/4713, dictada vigente ya la LRL), distinguiendo entre deudas laborales de la quiebra y deudas laborales en la quiebra, atribuyó el conocimiento, por razón de la competencia objetiva, de los litigios laborales a la Jurisdicción Social, pero los créditos así reconocidos, no se sustraían a la *vis* atractiva del juicio universal y en cuanto no pudieran considerarse «deudas de la masa» debían ir al pasivo de la quiebra no para su reconocimiento pero sí para su graduación y pago.

De manera prácticamente uniforme, a partir de la vigencia de la Ley de Relaciones Laborales (con la notable excepción de la STS de 26-11-1979, citada), la jurisprudencia ha venido considerando que los créditos laborales quedan al margen de los procesos concursales, «al no suspenderse los procedimientos ni la ejecución de las sentencias relativas al "cobro de salarios" (...) posición de separación absoluta en el orden procesal» (STS 25-1-1991, RA 341 y SSTS Sala Especial de Conflictos de Competencia de 28-1-1983, RRAA 2728 y 2729; 23-3-1988, RA 2365, entre otras).

La jurisprudencia aludida en el párrafo anterior, ciertamente no constituía la única interpretación posible del artículo 32.5 del Estatuto de los Trabajadores, pues bien podía sostenerse que se respetaba el mandato legal, con la no acumulación del proceso declarativo laboral (precisamente en ese sentido cabe aludir a la de STS de 26-11-1979, citada). Hoy en día, sin embargo, aquella jurisprudencia ha de reputarse exacta, dado que el artículo 245.3 de la Ley de Procedimiento Laboral, ubicado en la Sección Primera, «Normas Generales», del Capítulo Segundo, «De la ejecución dineraria», del Libro IV, «De la ejecución de sentencias», (desarrollo lógico de las bases trigesimooctava y trigesimonovena de la Ley de Bases 7/1979, de 12 de abril), establece que «Las acciones que puedan ejercitar los trabajadores para el cobro de los salarios que les puedan ser adeudados no quedará en suspenso por la tramitación de un procedimiento concursal».

6.2. *Las indemnizaciones por despidos y ceses anteriores al proceso concursal.*

Partiendo de «la naturaleza extintiva de la resolución empresarial del despido, que lleva a determinar el carácter autónomo y constitutivo del acto mismo del despido, que ni siquiera se desvirtúa en los casos de despido nulo» (STS de 7-12-1990, RA 9760), «el problema consiste si en la palabra salarios del texto del artículo 32.4 del Estatuto de los Trabajadores (reproducido en el 245.3 LPL), abarca también a las indemnizaciones por cese (despido, etc.) a efectos del privilegio de "la separación *es iure crediti*" en relación con el procedimiento de ejecución colectiva» (STS de 12-3-1993, RA 2269), replanteándose toda la problemática antes vista en relación a las preferencias de los créditos salariales.

Recordando la contrapuesta jurisprudencia interpretativa del artículo 32 del Estatuto de los Trabajadores, de acogerse la tesis, que parece más segura, de que «el concepto de salario del artículo 32.5 no parece otro que el que define el artículo 26.1» (STS de 12-3-1993, citada), resultará que «los procesos de quiebra, dadas sus notas de universalidad y uniformidad y por su interés público afectan a todos los acreedores del quebrado, salvo contadas excepciones, entre las que no se encuentran los trabajadores perceptores de las indemnizaciones que les reconoció el Juzgado de lo Social (...). Ello veda que se pueda perseguir de forma individualizada, al margen del juicio universal, bienes de la masa concursal y el que ha obtenido sentencia favorable, debe acudir al proceso de quiebra, aportando testimonio de la misma y alineándose con los demás acreedores, no precisamente para obtener el reconocimiento del crédito, que ya fue otorgado debidamente en la vía judicial correspondiente, sino para su graduación y pago en el lugar que le corresponda y dentro del orden prelacional» (Voto particular del Magistrado Sr. D. A. Villagómez, a la STS Sala Especial de Conflictos de Competencia de 27-6-1992, RA 2412).

6.3. *La ejecución de las sentencias laborales al margen del proceso concursal.*

Uno de los temas no resueltos por la jurisprudencia citada, es el relativo a la ejecución de las sentencias laborales vigente un proceso concursal, (en ese sentido B. RIOS SALMERON, *opus cit.*, «Los Privilegios ...», pág. 162). Efectivamente como medidas consiguientes a la declaración de quiebra (arts. 1.333 LEC y 1.044 y ss. del viejo C. de c.) aparecen las operaciones relativas al objeto material de la ejecución, el apoderamiento y aprehensión de los bienes constitutivos del patrimonio del deudor, que no es más que una variante especialmente rigurosa del embargo. En la suspensión de pagos quedan modificados todos los embargos y administraciones judiciales constituidos que se sustituyen por la actuación de los interventores.

Conjunto de actuaciones, como variante del embargo, que constituyen medidas cautelares que confieren al órgano judicial poderes inmediatos sobre las cosas, que pueden ser actuados aun sin la mediación de su dueño y que restringe las facultades dominicales (sobre el embargo RDGRN de 22-11-1988, citada).

La extraconcursalidad de los créditos salariales, permite «la ejecución sobre los bienes del deudor, con independencia del juicio universal (...) acordando el apremio de sus bienes» (STS de 30-6-1987, RA 4673), «hasta que se consuma (el crédito) en ejecución de sentencia» (STCT de 17-1-1986, RA 241). Por ello el artículo 255 de la Ley de Procedimiento Laboral regula el reembolso (que no es el embargo del sobrante), medida de singular efectividad en las ejecuciones por créditos salariales, resultando de su regulación además un excepcional deber de diligencia, de noticia, para los órganos jurisdiccionales del proceso concursal y demás sujetos intervinientes (sobre el reembolso B. RIOS SALMERON, en «Comentarios a las Leyes Laborales», dir. por E. BORRAJO, Tomo XII, Vol. 2, «La nueva Ley de Procedimiento Laboral», pág. 1.590 y ss.).

En razón de lo expuesto no puede considerarse acertado que con relación al procedimiento especial de liquidación de Entidades Aseguradoras (R.D.-L. 10/1984, de 11 de julio, que en su exposición de motivos alude a su analogía con el procedimiento de suspensión de pagos), se haya declarado que «ha de esperarse para efectuar ejecuciones singulares a la falta de aprobación del convenio por los acreedores» (STS 13-7-1988 del Tribunal de Conflictos de Jurisdicción, RA 10309).

Iniciado el proceso concursal no tendrá razón de ser la traba de embargos preventivos en procesos en demanda de salarios, artículo 79 de la Ley de Procedimiento Laboral, pues siendo la finalidad de aquella medida precautoria evitar que el deudor realice actos destinados a colocarse en estado de insolvencia, ocupados, depositados e intervenidos los bienes del deudor desaparece aquel riesgo.

6.4. Las ejecuciones por créditos salariales y los gastos de la masa.

La cuestión de la posible imputación de los gastos de la masa, a los créditos salariales anteriores al concurso, ha sido resuelta, con indudable acierto, en la Sentencia del Tribunal Supremo de 25 de enero de 1991, RA 341, según la cual «si para el ejercicio de las acciones de cobro de los salarios que puedan ser adeudados a los trabajadores, la ley especial ha reconocido un sistema separado e independiente de los concursales, no pueden afectar a estos créditos

los gastos de la masa, devengados, como dice el Código «en interés común de los acreedores», y causados a consecuencia de la «administración del concurso en el que ellos han intervenido, al actuar en una vía procesal paralela. Los gastos (...) vienen referidos exclusivamente al ámbito del procedimiento concursal, y deben ser soportados por las personas que intervengan en el mismo, pero a los créditos laborales no les afecta la suspensión de los actos de ejecución que aquellos procedimientos llevan implícitos».