

EL CREDITO SALARIAL: SU PROTECCION. LA EJECUCION: ESPECIAL ESTUDIO DE LA EJECUCION SEPARADA EN EL ORDEN LABORAL

por

Angel Dionisio Estévez Jimeno

Juez 1.ª Instancia e Instrucción

Angel Estévez Rodríguez

Secretario de Juzgado de lo Social

*Profesor Asociado de Relaciones Jurídico-Laborales de la Empresa
Facultad de Económicas y Empresariales (Universidad de Extremadura)*

Sumario:

- I. Introducción.
- II. El crédito salarial.
 - 1. Concepto.
 - 2. Renta de trabajo.
 - 3. Salario.

III. Protección del crédito salarial.

1. Noción.
2. Evolución histórico-legal.
3. La preferencia en el Estatuto de los Trabajadores.

IV. La ejecución como fase de la jurisdicción.

1. Preámbulo.
2. Régimen jurídico.
3. Características de la ejecución.
4. Clases de ejecución.
5. Ejecución singular.
6. Ejecución general o universal.

V. Especial estudio de la ejecución separada.

1. Preámbulo.
2. La ejecución separada del crédito salarial.
3. Alcance de la separación.
4. Objeto de la separación.
5. Amplitud del crédito salarial en las separaciones.

VI. Consideraciones personales y reflexión final.

Bibliografía.

I. INTRODUCCION

El hombre es un ser social. Como decía Aristóteles, sólo los dioses o las bestias no lo son. De aquí que se relacione con otros hombres. Entendiéndose por relación el trato entre personas, o como dice SOROKIN toda inter-acción dotada de sentido que se produce entre dos o más sujetos, si en ella interviene el factor trabajo, nos encontramos en la relación laboral. Es evidente que este tipo de relaciones ha existido desde los orígenes de la humanidad. El hombre necesita del trabajo, como esfuerzo, para arrancar de la naturaleza los frutos necesarios para subsistir. La relación social, tuvo que ser contemplada por el Derecho desde los primeros tiempos, convirtiéndola en relación jurídica. La solución radical en principio consistió en cosificar al sujeto de la relación reduciéndolo a un instrumento o semoviente (esclavitud). El que ordenaba el trabajo era dueño del resultado, por serlo del sujeto que lo elaboraba. Sin embargo en la sociedad actual, como dice ALONSO OLEA, la singularidad del trabajo como objeto de una relación jurídica radica en que, siendo algo distinto de la persona que lo ejecuta, es una emanación de ésta, con lo que existe una unión indisoluble entre el trabajo como objeto y el trabajador como sujeto.

La decisión de desprenderse de los frutos es libre y voluntariamente adoptada. Así pues, las relaciones jurídicas de trabajo han existido siempre, pero no las relaciones jurídicas que a nosotros nos interesan, y que emergen en un determinado momento, fruto de acontecimientos históricos, sociales y económicos. Dicho de otro modo, si bien desde que las relaciones sociales de trabajo aparecieron, se ha producido algún tipo de regulación jurídica, aunque a veces, como derecho real, es lo cierto, que el objeto de nuestro estudio es aquella relación jurídica donde la libertad y la retribución son elementos esenciales.

El trabajo objeto, como actividad dirigida a la transformación de los casos, ha de tener una contra-prestación económica, que es la remuneración, o lo que es igual, tanto la actividad como el resultado, exigen una contra-prestación de carácter oneroso, que suele denominarse salario o sueldo. La motivación más generalizada en las sociedades contemporáneas, de esta especial relación, es la onerosidad de la misma, y de aquí que suela denominarse «trabajo asalariado», al referirse a ella.

El salario es el primer elemento troncal de la actividad libre, ya que el trabajo por cuenta ajena es normalmente trabajo prestado a título oneroso.

Si económicamente salario es precio de esa mercancía que es el trabajo (según DAVID RICARDO), y cuyo nivel ha de fijarse en función de la oferta y la demanda, siendo un factor más de la producción, jurídicamente, sin dejar de ser precio, ha de tener un especial predicamento. La razón está en que el salario o retribución ha de procurar el mantenimiento o subsistencia del trabajador y de aquí que tenga que ser contemplada por el Derecho de una forma

muy peculiar y singularizada. El Fuero del Trabajo de 1938, en la primera de sus declaraciones decía que «El trabajo por su condición humana, no podrá ser considerado como mercancía, ni ser objeto de transacción alguna incompatible con la dignidad personal del que lo presta», para terminar añadiendo que «era título suficiente para ser protegido por el Estado». La propia Constitución de 1978, en el artículo 35, proclama el derecho ...«a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades (las del trabajador) y las de su familia»... .

La remuneración, y en concreto el salario, tanto desde la cuantía, como desde la especial protección, ha merecido una especial reflexión por la legislación, por los autores y muy especialmente por la jurisprudencia al resolver los conflictos sociales.

II. EL CREDITO SALARIAL

Las partes de la relación jurídico-laboral son por su propia naturaleza desiguales, aunque sea justo decir que en todas las relaciones suele existir predominio o superioridad de unas sobre otras. Ello provoca, que el ordenamiento equilibre las posiciones por distintos medios. Y en lo que respecta a la relación laboral suele hacerse por una doble vía: Una, es el establecimiento de condiciones mínimas, que se imponen por los poderes públicos a los empresarios a través de límites o barreras que no se pueden traspasar, y entre las cuales el salario es una de ellas; y otra es el arbitrar instrumentos procesales singulares para exigir las contra-prestaciones debidas al trabajador, y que por lo que a nosotros interesa, supone la posibilidad de ejercitar los derechos de crédito derivados del salario a través de un proceso singular, al estimar que la remuneración es algo inaplazable, que es vital a la propia persona y como tal no admite dilaciones.

Suele, pues, ser doble la protección, una que pudiéramos llamar sustantiva, así el establecimiento de salarios mínimos o salarios concertados y otra formal o procesal, como es, en la dinámica social, qué orden le corresponde al salario, y si es posible la exclusión al concurrir con otros créditos.

1. Concepto.

Conviene determinar qué sea la retribución del trabajador en una relación jurídico-laboral, que a su vez es el contenido de la prestación debida al empresario. La obligación de éste es la de remunerar los servicios del operario. En este sentido se trata de una relación recíproca, que hace nacer derechos y obligaciones para ambos sujetos en la situación jurídica concreta, en que el anverso será la prestación y el reverso la remuneración o al contrario.

Sin embargo, pese a que el concepto económico de retribución parece claro, no lo es sin embargo el jurídico, no coincidiendo siempre. Económicamente el salario es la renta del trabajo, lo que, no sólo tiene repercusión dialéctica y teórica, sino efectos prácticos de innegable trascendencia.

El propio Estatuto de los Trabajadores emplea para referirse a la retribución del trabajador, una variedad de denominaciones, así «remuneración» en los artículos 4.2 f); 9.2, 37.2; «retribución» en los artículos 9.1, 11.2, 17.1, 23.4; «salario» entre otros en los artículos 12.5, 26.1, 28, 29, etc., términos todos ellos sin duda sinónimos, como también cuando el propio Estatuto habla de crédito salarial o de obligaciones de naturaleza salarial (art. 42.2).

Por otro lado, en el propio texto básico laboral aparecen otras expresiones como «compensación económica» o «indemnización» (arts. 21 y 56, respectivamente), cuya naturaleza jurídica no es fácil determinar, si bien económicamente no ofrece duda alguna su origen y causa determinante como renta o precio derivado de una actividad o resultado.

La precisión de entre la variedad de conceptos que significan percepción económica o renta para el trabajador y cuál de ellos o cuáles son objeto de protección especial, tanto sustantiva como procesalmente, lo que viene a significar un especial privilegio de estos créditos, no es tarea fácil, ya que tanto la doctrina como la jurisprudencia fluctúan y en ocasiones llegan a posiciones contradictorias, siendo la legislación fuente de numerosos conflictos.

En un sentido amplio, entendiendo por crédito el derecho que una persona tiene de exigir de otra algo, o el poder que le otorga el ordenamiento jurídico para exigir de otra persona una determinada prestación, el crédito salarial será la facultad de exigencia del trabajador para con el empresario de una prestación de contenido económico, que a su vez es contra-prestación onerosa por los servicios realizados. No obstante, si bien desde la perspectiva del derecho de obligaciones será suficiente con esta noción simplista, pues el incumplimiento de la obligación (aspecto pasivo del derecho de crédito), llevaría al ejercicio de la acción, sin embargo, dada la singularidad de la relación jurídico-laboral, y su especialidad, obliga al legislador, a la jurisprudencia y a la doctrina a una reducción de los términos, por las consecuencias que tienen que derivarse necesariamente, y que están en la esencia misma del propio Derecho Laboral.

2. Renta de trabajo.

En un sentido amplio, cualquier o mejor todas las cantidades que percibe el trabajador con ocasión o como consecuencia de su actividad, bien directa o indirectamente, es renta de trabajo, en cuyo supuesto éste sería el género, siendo la especie el salario... Dicha distinción,

como señala ALONSO OLEA, la trató de introducir el Decreto 1844/1960, de 21 de septiembre. «La renta del trabajo, decía, efectuado por cuenta ajena... comprende todas las percepciones con que el trabajador es retribuido y entre ellas, como básica, el salario». El profesor citado consideraba esta noción arbitraria, estimando que procedía de agrupar elementos heterogéneos, como eran los de la «Seguridad Social». En este sentido la renta de trabajo venía a ser un conglomerado, que, si bien tenía su origen en la prestación laboral, no correspondía exactamente al fruto del trabajo, sino a circunstancias en ocasiones personales y familiares del propio trabajador, y hasta ajenas a la propia relación.

Así al salario propiamente dicho se añadían las asignaciones por familia «plus familiar y ayuda familiar», u otras prestaciones sociales, sustitutivas o complementarias del salario... . El Tribunal Supremo, aunque en más de una ocasión ha hecho uso de esta noción amplia, en los momentos actuales considera artificiosa tal distinción.

En otro orden de cosas, la jurisprudencia en multitud de resoluciones ha equiparado los salarios, en cuanto créditos privilegiados, con las indemnizaciones por despido. Así el Tribunal Supremo en Sentencia de 25 de mayo de 1970 (R. 2504) dice que «todas las partidas están comprendidas en el amplio concepto de la palabra "salario", con lo que se identifica éste en parte con la renta de trabajo». Parecido sentido tiene la Sentencia de 5 de marzo de 1971 (R.1474) que señala «la indemnización que se abona por despido constituye el pago de un "salario diferido" y complementario que se abona al trabajador cuando éste cesa por causas no imputables al mismo». Numerosas son las sentencias de este tenor referidas a los créditos salariales de análoga significación a los conceptos señalados.

Incluso estando ya en vigor el Estatuto de los Trabajadores se ha seguido equiparando ambos conceptos, salario e indemnización por despido. Así la Sentencia, por citar alguna de ellas, de 12 de octubre de 1981 (R. 5399) dice que «la equiparación entre indemnizaciones por despido y salarios es obligada e imposible el desconocimiento de su carácter privilegiado, porque es una especie de *salario diferido complementario* y que dicha equiparación se desprende, además, de las normas que regulan la preferencia legal de los créditos salariales, que no pueden interpretarse restrictivamente, sobre todo si se atiende al espíritu que los informa y a la realidad social del tiempo en que han de ser aplicados. Todo lo cual viene a significar que para la jurisprudencia no queda claro qué debe entenderse por salario, aplicándose el concepto amplio -renta de trabajo- teniendo en cuenta el sentido teleológico de las normas y el histórico, en cuanto a su interpretación». La cuestión, no es, repetimos, mera elucubración y fruto de teóricos desocupados, sino eminentemente práctica, ya que de aceptarse una acepción u otra, los efectos varían sensiblemente para los trabajadores como principales destinatarios de dicha interpretación.

3. Salario.

Sabemos que lo que configura el contrato de trabajo como recíproco es la correspondencia entre la prestación de servicios por parte del trabajador y la básica del empresario de retribuir dicha prestación. Dicha obligación es una obligación de dar una cosa, y ésta es el salario. Mas así expuesto, poca diferencia existe con lo estudiado en el epígrafe anterior, a no ser que consideremos el salario como una especie, dentro del género renta de trabajo.

Etimológicamente salario viene de sal, lo que da idea del medio o materia con que inicialmente en ciertas colectividades primitivas se retribuían los servicios.

La Ley de Contrato de Trabajo de 1944, en su artículo 37, definía el salario como «la totalidad de los beneficios que obtenga el trabajador por sus servicios u obras, no sólo en lo que reciba en metálico o en especie como retribución directa e inmediata de su labor, sino también las indemnizaciones por espera, por impedimentos o interrupciones del trabajo ... terminando "siempre que se obtenga por razón o en virtud del trabajo o servicio prestado"».

Como vemos, la noción de dicho texto era de una amplitud extrema, hasta tal punto que consideraba salarios no sólo lo derivado del trabajo o prestación, sino retribuciones indirectas, si bien ligadas al trabajo o servicio mismo.

De esta noción amplia pasamos al concepto del artículo 26 del Estatuto que transcribe en términos prácticamente literales la del Decreto de salarios de 1973 y define el salario «como la totalidad de las percepciones económicas de los trabajadores, en dinero o en especie, por la prestación profesional de los servicios laborales por cuenta ajena, ya retribuyan el trabajo efectivo, cualquiera que sea la forma de remuneración o los períodos de descanso computables como de trabajo».

El salario pretende ser la remuneración del trabajo pero, como tal crédito salarial, no siempre coinciden, siendo el crédito más amplio que aquél. El salario puede adoptar muy diversas modalidades, que suponen el reconocimiento de los diversos sistemas que en la práctica se dan y que recoge el ordenamiento jurídico. Tales modalidades son los salarios en metálico y en especie, por unidad de tiempo y de obra, a la parte y por tarea, fija y variable, cuyo estudio no afrontamos por salirse de nuestra exposición. Decir, no obstante, que las distintas modalidades son objeto de protección jurídica y también de la especial que otorgan las normas sobre ejecución separada.

Finalmente, conviene señalar que al optar la ley por una fórmula globalizadora, no hace más que responder a una realidad evidente: que el trabajador recibe por parte del empresario cantidades por el cumplimiento de su obligación de prestación de servicios, de otras causas distintas.

De aquí que como en ocasiones ha afirmado la jurisprudencia, existe la presunción *iuris tantum* de que todo lo que recibe el trabajador del empresario lo es en concepto de salario (T.S. 12-2-1981).

De cualquier forma, sea cualquiera la denominación y amplitud del concepto de salario, tanto del propio Estatuto como del Decreto de Ordenación, y puestos en relación ambos, aunque se trate de percepciones económicas en la prestación de servicios por cuenta ajena, carecen de naturaleza salarial, pese a los primeros pronunciamientos jurisprudenciales y por tanto no gozan de naturaleza de tal crédito salarial, con los privilegios inherentes al mismo:

- 1.º Las indemnizaciones o suplidos por gastos que hubieran de ser realizados por el trabajador como consecuencia de su actividad laboral. En este sentido pese a que estas percepciones las otorga el empresario, por y como consecuencia del trabajo, hay que considerarlos ajenos al concepto de salarios. Así las dietas, que son cantidades destinadas a cubrir los gastos de manutención y alojamiento cuando su trabajo es en lugar distinto a su residencia, o los gastos de desplazamiento o de transporte como consecuencia de tener que trasladarse ocasionalmente para prestar sus servicios en lugar distinto del habitual son, pues, indemnizaciones o suplidos con que el empresario compensa en metálico al trabajador por gastos, no normales, que el trabajador ha de realizar en la prestación de su trabajo.
- 2.º Las prestaciones o indemnizaciones de la Seguridad Social. Es claro que estos gastos no los soporta como los anteriores el empresario, sino las Entidades Gestoras de la Seguridad Social, sobre las que recae la obligación de pago de las cantidades fijadas por la ley para cubrir determinadas contingencias, aunque en ocasiones los abone el empresario por delegación de dichas Entidades (pago delegado). Se trata de prestaciones sustitutorias del salario, como puede ser cuando cae enfermo, la incapacidad laboral transitoria, la invalidez provisional, o en otros supuestos, la ayuda familiar.
- 3.º El tercer caso previsto en el artículo 26.2 del Estatuto son las indemnizaciones correspondientes a traslados, suspensiones o despidos. En estos supuestos se producen pagos efectivos del empresario al trabajador, que tampoco retribuyen el trabajo sino que encuentran su causa en motivaciones distintas. Así las indemnizaciones que recibe el trabajador por la movilidad geográfica (traslados y desplazamientos) (art. 40) o por modificación de las condiciones sustanciales de trabajo (art. 41) o también las indemnizaciones que el trabajador percibe por la pérdida de empleo, bien debida a causas ajenas a su voluntad (causas tecnológicas o económicas), o el despido por causas objetivas, regulados ambos supuestos en los artículos 51 y 53 del Estatuto de los Trabajadores, y aun las indemnizaciones por despido improcedente por causas disciplinarias del artículo 54.

La naturaleza no salarial de estas percepciones, -si bien el supuesto tercero en ocasiones la jurisprudencia lo considera como tal crédito salarial- supone que los mismos no gocen de el especial privilegio que la ley articula respecto al salario, primero como preferente respecto a otros créditos frente al empresario y después del privilegio procesal que también examinaremos.

III. PROTECCION DEL CREDITO SALARIAL

1. Noción.

Como dice el Profesor ALONSO GARCIA, por «garantías o medidas de protección del salario hay que entender todas aquellas que tratan de asegurar la efectiva percepción del mismo devengado por el trabajador». Esta protección, continúa, encierra dos aspectos bien definidos: activo, el primero, en virtud del cual el salario no percibido debe hacerse efectivo; pasivo, el segundo, que trata de evitar que el salario pueda perderse. A lo que hay que añadir un tercer aspecto, que consiste en el singular privilegio procesal de realizar los salarios ya devengados y no percibidos antes que otros créditos frente al empresario, cuando concurra con éstos.

Por ello no se limita la legislación laboral a la regulación de un conjunto de aspectos sustantivos, para hacer llegar al trabajador su salario en las mejores condiciones sino, modernamente, a regular ciertos aspectos procesales para la ejecución y realización de su crédito.

La norma jurídica trata de resolver la cuestión provocada en el supuesto de una concurrencia de acreedores frente al empresario, y entre los cuales uno de ellos es un trabajador o trabajadores para el cobro de sus salarios no percibidos. Naturalmente dicha situación se presenta cuando en vías de ejecución se intenta satisfacer los respectivos créditos contra un patrimonio insuficiente. Teniendo en cuenta que el salario es algo vital para el trabajador y su familia, el legislador ha arbitrado medidas sustantivas y procesales para tratar de equilibrar la situación inicialmente desigual en la relación jurídica.

Algún autor, refiriéndose a los privilegios del salario, ha dicho que constituye uno de los temas, sin duda, más atormentado del Derecho del Trabajo, poco estudiado en general por la doctrina y jurisprudencia, siempre fluctuante. Sin embargo su incidencia práctica es enorme, porque supone la realización y percibo efectivo del crédito salarial por los trabajadores. De otro modo todos los derechos a percibir del salario quedan en meras declaraciones retóricas, de difícil o imposible ejecución y por lo que si el derecho es exigencia, de poco sirven tales manifestaciones en los textos legales. Por otro lado como la mayoría de estas cuestiones relativas al cobro efectivo de salarios se plantean en las ejecuciones de sentencias y las resoluciones de las

mismas, en forma de autos, no suelen ser recurridas, unas veces por no ser posible dichas impugnaciones y otras por no darse curso a las mismas, por no consignarse el importe de las condenas, dada la situación económica de las empresas, de aquí que tanto la doctrina como la jurisprudencia sean escasas en el estudio de esta materia, pese a la especial trascendencia de la misma.

2. Evolución histórico-legal.

Un repaso histórico, aunque superficial, nos conviene examinar respecto al tratamiento que la legislación, en general, ha concedido a la preferencia de los salarios devengados por los trabajadores. El Código Civil no concede preferencia a los créditos salariales sobre los bienes muebles ni inmuebles *determinados* del deudor (en este caso el empresario laboral) y sí respecto de los (bienes) no especialmente afectados, a continuación de los impuestos municipales y provinciales. Así, el artículo 1.924 de dicho texto legal determina «Con relación a los demás bienes muebles e inmuebles del deudor gozan de preferencia:

1. Los créditos a favor de la provincia o del municipio por los impuestos de la última anualidad vencida y no pagada
2. Los devengados
 - d) Por los salarios y sueldos de los trabajadores por cuenta ajena y del servicio doméstico correspondientes al último año».

Y éstos en pie de igualdad con otros como los gastos que se relacionan en dicho apartado 2.º de dicho artículo (gastos de justicia, de funerales, de la última enfermedad, pensiones alimenticias, etc.).

El Código de Comercio declara acreedores «singularmente privilegiados» a los que lo sean por «trabajo personal» y así el artículo 913.1.º, C señala «la prelación de los acreedores de la primera sección (es decir, los créditos que hayan de ser satisfechos con el producto de los bienes *muebles* de la quiebra) se establecerá por el orden siguiente:

(...)

- c) Los acreedores por trabajo personal, comprendiendo a los dependientes de comercio por los seis últimos meses anteriores a la quiebra», equiparándoles en prioridad, y en concurrencia con los gastos de entierro y funeral, los de seguros y subsidios, así como mutualismo y los alimenticios.

Y el artículo 914 que establece la prelación sobre los que hayan de pagarse con el producto de los *inmuebles* señalando que irán tras los garantizados con derecho real, en los términos y por el orden establecido en la Ley Hipotecaria, «los acreedores singularmente privilegiados y demás enumerados en el artículo anterior, (entre ellos, los créditos por trabajo personal), por el orden establecido en el mismo».

El Código de Trabajo de 1926, obra como sabemos de la Dictadura y elaborado por D. EDUARDO AUNOS PEREZ, en su artículo 16 prescribía que «los salarios o sueldos devengados por los obreros, dependientes o empleados, tendrán la calidad de singularmente privilegiados, conforme a las siguientes reglas:

- 1.º Gozarán de preferencia sobre todos los demás créditos respecto de los bienes muebles producidos por aquéllos, mientras permanezcan en poder del deudor, y
- 2.º Respecto de los demás muebles o inmuebles gozarán de la preferencia determinada en el artículo 1.924, número 2, letra D) del Código Civil y 913, n.º 1, C del Código de Comercio».

Es decir, no se separaba en nada de lo dispuesto en las normas ya examinadas. Dicho artículo 16 fue muy modificado por la Ley de 21 de noviembre de 1931, de Contrato de Trabajo, obra de FRANCISCO LARGO CABALLERO, que en el artículo 55 ampliaba el ámbito de prelación sobre los muebles e inmuebles del deudor. Dicho precepto, que tenía 6 apartados, decía textualmente: «Los créditos por salarios o sueldos devengados por los trabajadores tendrán la calidad de singularmente privilegiados conforme a las siguientes reglas:

- 1.ª Gozarán de preferencia sobre todos los demás créditos respecto de los objetos por aquéllos elaborados, mientras permanezcan en poder del deudor y sobre los inmuebles a los que precisamente se haya de incorporar su trabajo. Cuando alguno de estos bienes inmuebles estuviese gravado con hipoteca inscrita en el Registro de la Propiedad, la mencionada preferencia solamente alcanzará al importe de los salarios de las dos últimas semanas y a los sueldos del último mes, quedando subsistente la prelación establecida en los números primero y segundo del artículo 1.923 del Código Civil». (Es decir, los créditos a favor del Estado, impuestos sobre los bienes afectados y los de los aseguradores sobre los bienes asegurados ...).

El apartado supone un gran avance sobre lo dispuesto en el Código de Trabajo, pues amplía la preferencia de los salarios debidos, o créditos salariales no sólo a los bienes muebles sino incluso respecto a los inmuebles incorporados, incluso aunque estuviesen gravados con hipoteca, si bien, limitando su cuantía en cuanto al tiempo de trabajo debido. Y es curioso observar la diferencia, muy actual entonces, entre

salario y sueldo, y por ende su distinta protección. Era bien sabido que el salario era la retribución que percibían los trabajadores fabriles y manuales, y que se percibía por semanas, y el sueldo la retribución de los llamados empleados y trabajadores intelectuales, y solía percibirse por meses, llevando al legislador a influirle esta forma de percepción, en la de protección.

- 2.^a «Gozarán también de igual preferencia respecto de los bienes muebles o inmuebles incorporados a la empresa o explotación, salvo cuando se trate de créditos pignoratícios o hipotecarios sobre dichos bienes».

Se trata de una regla que complementa la anterior, y amplía la garantía no sólo sobre los bienes muebles *elaborados* por los trabajadores acreedores sino sobre todos los bienes *incorporados*, sean muebles o inmuebles, es decir, que se encuentren en la empresa, entendida como centro, explotación o establecimiento, pero no ya con preferencia a los créditos hipotecarios o pignoratícios que recaigan sobre tales bienes, como en el supuesto anterior.

Las reglas 3.^a y 4.^a de dicho artículo, tienen como destinatarios el acreedor hipotecario (regla 4.^a), que tiene derecho a ampliar la hipoteca por el importe desembolsado y el acreedor salarial que sólo puede haber uso de la prelación sobre la hipoteca (regla 3.^a) una sola vez.

Por otro lado, la regla 5.^a prescribe «que la parte de crédito que no se satisfaga en virtud de la regla 1.^a (la que determina la preferencia incluso sobre la hipoteca), gozarán de la prelación que según su naturaleza le reconozcan el Código Civil o el de Comercio», con lo que nos volvemos a topar con los referidos artículos 1.924, 913 y 914, respectivamente, de ambos Códigos.

Finalmente, la regla 6.^a del precepto de la Ley de 1931 se refiere a la legitimación para interponer la demanda por estos créditos salariales prescribiendo que «no podrán interponerse sino por el obrero, dependiente o empleado acreedor o sus herederos». El lenguaje utilizado coincide con lo expresado anteriormente y la forma de percepción y su denominación, obrero-salario, dependiente y empleado-sueldo. Por otro lado, sólo ellos y sus herederos o causahabientes pueden ejercitar tal preferencia o privilegio, no pudiendo ejercitarlo, por ejemplo, el cesionario de dicho crédito.

La Ley de Contrato de Trabajo, texto refundido aprobado por Decreto de 26 de enero de 1944 que aún está vigente, si bien con rango de norma reglamentaria en esta materia, a tenor de lo dispuesto en la disposición final 4.^a del Estatuto de los Trabajadores, regula con detalle la preferencia salarial en el artículo 59. La referida disposición prescribe «que las disposiciones con rango de ley que regulan cuestiones relativas a jornadas, salarios y cualesquiera otros aspectos y circunstancias... continuarán en vigor en calidad de normas reglamentarias, quedando vigente expresamente entre otros el Decreto de 1973 de Ordenación del salario ...».

Dicho artículo 59 de la ley, reproduce casi íntegramente lo prescrito en el artículo 55 de la ley anterior, de la que es un mero calco, sin adición alguna. Simplemente observamos que en el primer apartado en lugar de decir, como lo hacía la Ley de 1931, «sobre los inmuebles a los que precisamente se haya de incorporar su trabajo», la de 1944 decía «y sobre los inmuebles a los que precisamente se incorpore su trabajo», queriendo incidir más en una situación de presente y actual en la última, que en una situación incluso de futuro en la anterior; meras cuestiones estilísticas.

Finalmente, la Ley de Relaciones Laborales de 8 de abril de 1976, como ley de transición reguló igualmente las preferencias del crédito salarial y sus privilegios, con modificaciones poco importantes respecto a las leyes de contratos examinadas. En la Sección IX, aparte de crear en uno de sus preceptos el Fondo de Garantía Salarial (art. 31) «para garantizar y anticipar a los trabajadores contratados el percibo de sus remuneraciones correspondientes a tres meses como máximo... en casos de insolvencia, suspensión de pagos o quiebra de las empresas», regula tal situación de privilegio del crédito salarial en el artículo 32, que supone, según veremos, un avance más para la protección, aunque no llegue a la situación actual.

Este artículo que tenía tres apartados decía textualmente:

1. Los créditos por salarios o conceptos sustitutivos del salario, devengados por los trabajadores, tendrán la consideración de singularmente privilegiados, conforme a las siguientes reglas:

- a) «Gozarán de preferencia sobre todos los demás créditos respecto de los objetos elaborados por los trabajadores mientras estén en posesión o sean propiedad del deudor». Dicho precepto, puesto en relación con el apartado 1 del artículo 59 de la Ley de Contrato de Trabajo, supone un cierto progreso, por cuanto no distingue entre objetos muebles o inmuebles.
- b) «Gozarán de preferencia, sobre todos los demás créditos, respecto de los inmuebles a los que precisamente se incorpore su trabajo, estén o no hipotecados, expresa, legal o tácitamente, si bien, la preferencia alcanzará en este caso hasta el salario correspondiente a una mensualidad».

Mayor avance supone este apartado respecto al párrafo segundo del artículo 59.1 de la anterior ley, que hablaba de hipoteca inscrita en el Registro de la Propiedad, cuando aquí, trata no de hipoteca, sino de bienes hipotecados, e incluso no necesariamente inscrita, con lo que el legislador parece señalar las afecciones de los bienes a las Haciendas Públicas y a los aseguradores, así como otro tipo de hipotecas legales. Por otro lado, se borra definitivamente la especial distinción entre salario y sueldo, y asimismo su protección, que en ambos casos alcanzará

a una mensualidad. El apartado 2 de este precepto coincide sustancialmente, aunque su redacción sea más amplia conceptualmente, con lo dispuesto en el mismo apartado de dicho artículo 59 de la Ley de Contrato de Trabajo; así el término «explotación» se sustituye por «afectos a actividad habitual». Así prescribe textualmente:

«2. Los créditos salariales o *asimilados* no protegidos por el párrafo anterior gozarán también de igual preferencia respecto de los bienes muebles o inmuebles incorporados a la empresa, afectos a su actividad habitual, excepto cuando concurren con acreedores hipotecarios o pignoraticios sobre dichos bienes». Las diferencias, repetimos, con el correspondiente del artículo 59 de la ley anterior son de matiz y de forma.

El apartado 3 establece el plazo de un año para ejercitar los derechos de prelación absoluta, a contar desde el momento en que debió percibirse el salario o el concepto sustitutivo del mismo. Ello parece indicar que la Ley de Relaciones Laborales da preferencia a los salarios, pero en igual forma a las indemnizaciones por despido y resolución y extinción de contrato, así como otro tipo de prestaciones, como pluses o compensaciones e incluso las prestaciones de la Seguridad Social, que el empresario abone como pago delegado, porque son sustitutivas del salario.

Finalmente, de especial importancia es el apartado cuarto, antecedente de la posibilidad de ejecución separada para el cobro de los salarios, y que consagra ya definitivamente el Estatuto de los Trabajadores y la nueva Ley de Procedimiento Laboral.

El apartado cuatro dice textualmente «las preferencias a que se refieren los párrafos uno y dos (sobre los objetos elaborados y los incorporados) de este artículo, dice, se harán efectivos, incluso, cuando se hubiera instado o iniciado un procedimiento de suspensión de pagos, quiebra o concurso de acreedores del empresario», lo que implícitamente viene a consagrar el privilegio de ejecución separada, consagrado ya como decimos en la legislación actual, tanto sustantiva como procesal.

3. La preferencia en el Estatuto de los Trabajadores.

El artículo 32 del Estatuto de los Trabajadores recoge en seis apartados la regulación de la preferencia del crédito salarial. Básicamente las reglas que contiene dicho Estatuto son las siguientes:

Primera: Una parte del salario goza de lo que la doctrina ha calificado como «superprivilegio». Así gozan de preferencia, según el apartado primero, «los salarios de los últimos treinta días y en cuantía que no supere el doble del salario mínimo interprofesional sobre cual-

quier otro crédito, aunque se encuentre garantizado con prenda o hipoteca». Dicho precepto se corresponde con el apartado b) del artículo 32 de la Ley de Relaciones Laborales, con la limitación cuantitativa de doble salario mínimo.

Segunda: Los salarios no satisfechos por la regla anterior, «gozarán de preferencia sobre cualquier otro crédito respecto de los objetos elaborados por los trabajadores, mientras sean propiedad o estén en posesión del empresario». Dicho precepto concuerda exactamente con lo dispuesto en el apartado a) de la ley anterior, no suponiendo ninguna novedad respecto a la legislación anterior.

Tercera: Si agotadas las dos posibilidades que la ley prevé, quedara crédito pendiente por cobrar, el apartado 3 nos dice «que 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». La norma concuerda con el apartado 2 del referido artículo 32 de la ley anterior, y también con lo dispuesto en el apartado 5 de la Ley de Contrato de Trabajo.

Cuarta: El Estatuto, en su apartado 4, sigue la misma norma que ya hacía el mismo apartado de la ley anterior, «prescribiendo que las preferencias reconocidas serán de aplicación tanto en el supuesto de que el empresario haya iniciado un procedimiento concursal como en cualquier otro en el que concursan con otro u otros créditos sobre bienes del empresario».

Finalmente todas las preferencias se limitan en el tiempo y así el apartado 6 de dicho precepto señalaba que el plazo para ejercitarlos «es de un año, a contar desde el momento en que debió percibirse el salario, transcurrido el cual prescribirán tales derechos».

La norma establecida en el apartado 5, y que es recogida íntegramente en el artículo 245 de la Ley de Procedimiento Laboral, supone una innovación importante, casi diríamos «revolucionaria», y merece estudio separado.

IV. LA EJECUCION COMO FASE DE LA JURISDICCION

1. Preámbulo.

Es corriente encontrar en cualquier manual de Derecho que la potestad jurisdiccional requiere tres momentos o fases; una de conocimiento, otra de juicio y una tercera de ejecución, o lo que es lo mismo, que no basta con conocer y declarar el Derecho sino que es preciso, en la mayoría de las ocasiones para la satisfacción plena de la pretensión ejercitada, la actuación o realización de aquél.

La función jurisdiccional se actúa a través del juicio, que termina normalmente en la sentencia en que se expresa la voluntad del ordenamiento jurídico en el caso concreto. Pero, sobre las sentencias meramente declarativas o constitutivas, en los demás supuestos la declaración del Juez, como expresa PRIETO CASTRO, contiene un mandato, que hay que cumplir o mejor hacer cumplir. Esta ulterior actividad se denomina ejecución judicial o procesal. KISCH ha destacado que la ejecución forzosa constituye el punto culminante de la realización del Derecho. El demandante no logra su propósito con que el fallo indique que el demandado tiene que cumplir la pretensión o realizar la prestación, pues esto no deja de ser una mera declaración platónica, si no se ejecuta. Para CHIOVENDA la ejecución procesal consiste en la actuación práctica por los órganos jurisdiccionales de una voluntad concreta de la norma y que resulta de una declaración jurisdiccional.

Por la ejecución forzosa el Estado despliega toda su fuerza autoritaria y coactiva para operar muchas veces y en primer lugar psicológicamente sobre el deudor a fin de obligarle al cumplimiento de lo mandado.

La ejecución forzosa o vía de apremio ha de llevarse a cabo por Jueces y Tribunales, en nuestro Derecho, a diferencia de lo que ocurre en otras legislaciones extrañas, como el Derecho suizo y en otro aspecto el alemán, donde la actividad del Secretario Judicial pone al Tribunal fuera de la ejecución, vigilando la misma, esto es, decidiendo sobre excepciones de fondo o de forma.

2. Régimen jurídico.

En nuestro Derecho, el artículo 117.3 de la Constitución señala que «el ejercicio de la potestad jurisdiccional en todo tipo de procesos, juzgando y haciendo ejecutar lo juzgado corresponde exclusivamente a los Juzgados y Tribunales ...».

En análogo sentido, la Ley Orgánica del Poder Judicial en su artículo 2, recogiendo lo dispuesto en su antecedente de 15 de septiembre de 1870, mantiene, conforme al texto constitucional, que «el ejercicio de la potestad jurisdiccional juzgando y haciendo ejecutar lo juzgado corresponde exclusivamente a los Jueces y Tribunales determinados en las leyes y tratados internacionales».

De igual modo la Ley de Enjuiciamiento Civil en su artículo 55 señala que «los Jueces y Tribunales que tengan competencia para conocer de un pleito, la tendrán también para las excepciones que en él se propongan, para la reconvencción en los casos que proceda, para todas sus incidencias, ... y para la ejecución de las sentencias».

Finalmente la Ley de Procedimiento Laboral de 27 de abril de 1990, en el artículo 234 señala en su apartado 1, que «las sentencias firmes se llevarán a efecto en la forma prevenida en la Ley de Enjuiciamiento Civil para la ejecución de sentencias en juicios verbales». Y en el apartado 2 se señala que «la ejecución se llevará a efecto por el órgano judicial que hubiese conocido del asunto en instancia».

PRIETO CASTRO señala que la ejecución forzosa está sometida a todas las reglas y principios procesales, con la sola especialidad que los recursos sólo se admiten en un efecto, es decir, el devolutivo, no procediendo el suspensivo, salvo las excepciones que la ley establece.

La ejecución, pues, como fase de la jurisdicción, forma parte del contenido esencial del derecho fundamental a una tutela judicial efectiva y, como ha reiterado el Tribunal Constitucional «difícilmente puede hablarse de un Estado de Derecho, cuando no se cumplen las sentencias y demás resoluciones judiciales firmes».

3. Características de la ejecución.

Tanto las pretensiones como las sentencias pueden dividirse, desde el punto de vista procesal, en acciones declarativas y de ejecución. PLAZA señala que el proceso de ejecución actúa sobre una pretensión indiscutible y se encamina rectamente a lograr que sea satisfecha.

De ello se infieren las características siguientes:

- 1.º En el proceso de ejecución las pretensiones del actor han de fundamentarse en un título que, por su sola apariencia, presente, como indiscutible, el derecho que trata de tutelar.
- 2.º El proceso de ejecución tiene por finalidad exclusiva la de actuar un derecho ya reconocido, de modo más o menos perfecto.
- 3.º El proceso de ejecución ha de cohonstar el interés del acreedor con los intereses del propio deudor.

JACFER sintetiza estos principios añadiendo: que se ha de actuar rápidamente y con la mayor mesura, reduciéndose al mínimo el sacrificio del deudor, respetándose un mínimo de bienes indispensable para su subsistencia y la de sus familiares, así como satisfacer conjuntamente las pretensiones de varios acreedores, respetándose los intereses generales.

4. Clases de ejecución.

Recaída una sentencia y no cumplida voluntariamente por el obligado a hacerlo (ejecución voluntaria), la parte vencedora puede dirigirse al Juez que dictó la resolución inicial para solicitar de él, no ya una declaración de voluntad, sino una actuación física o de hecho, y tal petición y las actuaciones jurisdiccionales dan lugar a un auténtico proceso. PRIETO CASTRO distinguió en ejecución voluntaria, cuando el condenado a pagar una determinada suma en la sentencia así lo hace, y forzosa, denominada ejecución propiamente dicha o vía de apremio. Pero como acertadamente destacó HERCE, la ejecución voluntaria no podrá ser calificada de tal, ya que tal apelativo sólo se predica de la forzosa.

Otra clasificación se hace atendiendo al título, distinguiendo así entre títulos ejecutivos judiciales y extrajudiciales, clasificación que por lo que respecta al ámbito de las relaciones laborales es perfectamente aplicable, ya que no sólo se ejecutan sentencias, sino actos de conciliación celebrados ante la Unidad de Mediación, Arbitraje y Conciliación.

Otra tercera clasificación puede hacerse atendiendo al contenido de la obligación y así hay ejecuciones de sentencias que imponen obligaciones de dar una cosa determinada, o de hacer o no hacer. En nuestro Derecho Laboral es evidente que pueden darse los tres tipos, si bien la mayoría se reconducen a obligaciones de dar, bien por ejecución específica, porque así lo declara la propia sentencia, o por reconducción de las de hacer, que se satisfacen con indemnizaciones, como sucede con las sentencias de despido, por ejemplo.

Finalmente existe una importantísima clasificación que distingue entre ejecución singular y ejecución universal, y también una ejecución provisional y una ejecución definitiva según se trate de sentencias que no han alcanzado firmeza o bien de resoluciones que han ganado dicha cualidad.

Por la importancia que respecto a los créditos salariales tiene la distinción singular y universal y sus especiales consecuencias, merece una reflexión separada.

5. Ejecución singular.

Obtenido el concepto que hasta aquí se ha desarrollado, es preciso hacer notar que este tipo de ejecución mira al ejercicio de una pretensión ejecutiva sobre el deudor. Se promueve para la efectividad de una obligación determinada, afectándose solamente los bienes que sean precisos para satisfacer el crédito del acreedor.

Tal es el proceso de ejecución singular que suele ser el ordinario, aunque en él puedan figurar una pluralidad de acreedores que concurren y sean satisfechas sus deudas en la medida de lo posible mediante un plan de distribución.

La Ley de Enjuiciamiento Civil dedica esta materia en el Título VIII del Libro II, donde regula la ejecución de sentencias, y también en el Título XV del mismo Libro, que se dedica al juicio ejecutivo, defecto fundamental, lo que hace que, junto a otros preceptos desperdigados sobre la materia, se adolezca de una falta total de sistemática.

La actual Ley de Procedimiento Laboral de 27 de abril de 1990, dedica todo el Libro IV a la ejecución de sentencias; destinando el Título Primero a la ejecución definitiva y un Título II de la ejecución provisional.

Dentro de la ejecución definitiva aparecen cuatro Capítulos, el primero sobre las disposiciones de carácter general (arts. 234 a 244), el segundo de la ejecución dineraria (arts. 245 a 274), el tercero de la ejecución de las sentencias firmes de despido (arts. 275 a 284) y el cuarto de la ejecución de sentencias frente a Entes Públicos (arts. 285 a 286). En suma, de los pocos preceptos que dedicaban a la ejecución tanto la Ley de 1980 como las anteriores de procedimiento laboral, se ha pasado en la actualidad a la articulación de un completo «proceso de ejecución laboral» que configura ésta como máxima autonomía, separándose en ocasiones de los principios de la ejecución civil, lo que implica a veces la modificación de determinados preceptos reguladores de la ejecución, contenidos en la supletoria Ley de Enjuiciamiento Civil, por estimarse que obstaculizaba la efectividad de aquélla. Por otro lado, aparte de las novedades apuntadas, con un procedimiento de apremio propio, se atribuye al Juez Laboral las cuestiones que se plantean por los *terceros* en el proceso de ejecución, con lo que las llamadas tercerías de dominio y de mejor derecho ya no son procesos independientes de la propia ejecución y conocidos por el Juez Civil, sino incidentes del propio proceso, que se resuelve por el Magistrado de lo Social. Sin embargo, pese a lo prolijo del articulado, las dudas que suscita y los problemas que plantea la nueva redacción no son menores que los que se producían con la anterior legislación.

6. Ejecución general o universal.

El proceso de ejecución se puede promover cuando existan muchas obligaciones incumplidas y haya pluralidad de acreedores, siendo el patrimonio del deudor insuficiente para satisfacerlos a todos. A fin de evitar, como ha sucedido, que quien acude antes a ejecutar individualmente sea satisfecho su derecho y pagado su crédito, en perjuicio de otros con crédito de igual o superior categoría, la ley ha articulado un procedimiento por el que se impide que el hecho de actuar antes determine la prioridad o exclusividad en la satisfacción de los derechos.

A este tipo de proceso de ejecución se le denomina proceso de ejecución general o concursal, porque todos los acreedores concurren para ser pagados con el patrimonio disponible, y está inspirado en el principio de la «comunidad de pérdidas» y en el de *par conditio creditorum*.

En nuestro Derecho el procedimiento de ejecución general se puede seguir contra el deudor comerciante como contra el deudor ordinario... . En el primer caso se trata de la quiebra o desbalance y en el segundo del concurso de acreedores, pudiendo añadirse un tercer procedimiento de ejecución general, que es la suspensión de pagos.

V. ESPECIAL ESTUDIO DE LA EJECUCION SEPARADA

1. Preámbulo.

El artículo 32 en su apartado 4 prescribe que «las preferencias reconocidas (las estudiadas en el crédito salarial) serán de aplicación tanto en el supuesto de que el empresario haya iniciado un procedimiento concursal como en cualquier otro en el que concurren con otro u otros créditos sobre bienes del empresario». Dicho precepto, ya examinado en el apartado de los privilegios de crédito salarial, viene a confirmar que se da preferencia a los salarios o créditos de esta naturaleza, tanto en el proceso universal como en el singular (se entiende ordinario y ejecución), donde haya concurrencia de créditos de cualquier naturaleza.

Por otro lado, el Juez puede, desde luego, despachar ejecución por cualquier deuda salarial en ejecución de sus propias sentencias; pero si el deudor empresario está sujeto a una ejecución universal, lo lógico parecería que jugaran en ella los privilegios crediticios que respecto al salario establecen las leyes, y éstas no serán otras que los artículos examinados con anterioridad. Ya el artículo 32 de la Ley de Relaciones Laborales en su apartado 4 representaba un avance respecto a la legislación anterior, teniendo que llegarse al Estatuto de los Trabajadores que, en el apartado 5 del referido artículo 32, consagra un procedimiento especial de ejecución, del mismo tenor que pueden ser las ejecuciones hipotecarias o pignoraticias, reguladas en la Ley Hipotecaria, artículos 129, 130 y 131.

2. La ejecución separada del crédito salarial.

El artículo 32.5 del Estatuto de los Trabajadores introduce notables cambios en la ejecución para el cobro de los créditos salariales, que consagra un proceso especial de ejecución, que hasta entonces no había tenido precedentes en nuestra legislación.

Dicho artículo de carácter procesal señala que «las acciones que puedan ejercitar los trabajadores para el cobro de los salarios que le puedan ser adeudados, no quedarán en suspenso por la tramitación de un procedimiento concursal». Este mismo apartado ha sido recogido literalmente en el punto tercero del artículo 245 de la nueva Ley de Procedimiento Laboral, del Capítulo Segundo de la ejecución dineraria, Sección Primera que trata sobre las normas generales.

Aunque el precepto no ha sido muy estudiado por la doctrina y por la jurisprudencia, supone evidentemente una innovación importante, casi «revolucionaria», cuya extensión y límites no están claros en ningún caso. Como ha repetido algún autor, nos encontramos en uno de los temas más atormentados del Derecho del Trabajo.

Del tenor literal de la norma debemos extraer las siguientes notas para su examen:

1. Acciones.

El concepto de acción según señala ALCALA ZAMORA, por la gravitación que el Derecho Romano ha hecho pesar, supone la confusión de ésta con el derecho. Ha tenido gran resonancia histórica la fórmula de Celso y la de las Instituciones de Justiniano, que definieron la acción diciendo: *Actio nihil aliud est quam jus persequendi in iudicio id quod sibi debetur*, esto es, «derecho de perseguir en juicio aquello que se nos debe». HEINECIO criticó esta definición señalando dos defectos:

- 1.º Definir la acción como derecho y no como medio para obtenerlo.
- 2.º Por limitarse a una clase de acción, la personal.

Pese a todos los defectos, se seguía concibiendo la acción como el mismo derecho en su aspecto dinámico. Se decía que la acción era el derecho elevado a la segunda potencia, el derecho en pie de guerra; pero se concebía la acción siempre como derecho y «contra» el obligado.

Sea cual sea el concepto que sobre la acción se mantenga, lo cierto es que el del artículo que comentamos supone el Derecho material ejercitado, en «pie de guerra» o como PRIETO CASTRO lo define «facultad de promover la iniciativa de un proceso encaminado a la tutela del orden jurídico, con referencia a un caso concreto, mediante la invocación de un derecho o interés jurídicamente protegido, respecto de otra persona». O dicho de otra forma, supone el ejercicio de un derecho reconocido a los trabajadores, respecto a otra persona que es el empresario. Del contexto del mismo se deduce que las acciones a las que se refiere la norma son las

ejecutivas de condena, que pretende del Juez una manifestación de voluntad que se resuelve en una conducta física del órgano, un hacer distinto que el mero declarar y a su vez supone la imposición sobre el sujeto pasivo de una obligación determinada.

Por otro lado, el hecho de que el citado número emplee el término «acciones» no implica que se entienda limitado al mero ejercicio de las mismas hasta que se dicte sentencia en el oportuno proceso:

- 1.º Porque al no estar ello expresamente establecido en la ley, entenderlo así supone una interpretación restrictiva de derechos no autorizada en nuestro ordenamiento (SSTS de 11 de marzo, 28 de septiembre, 22 de diciembre de 1963, entre otras).
- 2.º Por virtud del principio *lex posterior ad priora tahi nequit* (STS de 14-7-1953); siendo en este caso el Estatuto posterior a la Ley de Enjuiciamiento Civil y al Código de Comercio que regulan la quiebra y su procedimiento teniendo todos estos cuerpos legales la misma categoría normativa.
- 3.º Por razón de la singular especialidad del referido Estatuto respecto de las normas reguladoras de los juicios universales y en lo que al ejercicio de las acciones por créditos laborales se refiere (STS de 26-11-1945).
- 4.º Porque la interpretación de las normas debe hacerse conforme a los principios ideológicos, morales y económicos que mejor se acomoden a las necesidades y espíritu de la sociedad en cada momento histórico y por tratarse de norma de carácter laboral haya de interpretarse en el sentido más favorable a la clase a que los afectados pertenecen, y
- 5.º Porque si esto no se hiciera así la preferencia que se atribuye a los trabajadores quedaría convertida en mera posibilidad de remota percepción, dados los largos y lentos trámites de los juicios universales, lo que resulta incompatible con la naturaleza del salario laboral como retribución dirigida a satisfacer de modo inmediato las necesidades vitales del trabajador y su familia.

2. Salarios adeudados.

Supone la existencia de créditos salariales de los trabajadores sobre el patrimonio del empresario deudor; ahora bien, la extensión que el crédito salarial tiene en este proceso, que supone un privilegio, será objeto de estudio en epígrafe posterior, dada la gran fluctuación que la jurisprudencia ha tenido, considerando unas veces todas las remuneraciones y otras estrictamente los salarios y no las indemnizaciones, como créditos que pueden ser perseguidos de esta singular forma.

3. No paralización de la ejecución aunque exista un procedimiento concursal.

Ello equivale a decir que el trabajador tiene respecto de los créditos por salarios contra el empresario la posibilidad de cobrarlos, o hacerlos efectivos, sin graduación de los mismos, tanto por el tiempo en que fueran contraídos como por su naturaleza. Significa que la tramitación de un proceso concursal en sentido amplio, tanto el propiamente dicho como el de quiebra o suspensión de pagos, no tiene efectos suspensivos sobre las acciones (ejecutivas hay que entender), que al margen de la ejecución general, puedan deducir los trabajadores titulares de créditos por remuneraciones salariales. Supone, en su sentido más literal, una derogación de los preceptos que regulan el procedimiento de la suspensión de pagos (art. 9) concurso de acreedores y la quiebra.

Efectivamente, el artículo 9 de la Ley de Suspensión de Pagos de 26 de junio de 1922 señala que «los juicios ordinarios y los ejecutivos en que no se persigan bienes especialmente hipotecados o pignorados, que se hallasen en curso al declararse la suspensión de pagos, seguirán su tramitación hasta la sentencia, cuya ejecución quedará en suspenso, mientras no se haya terminado el expediente». Precisamente en el precepto examinado habrá que incluir los créditos salariales junto a los bienes hipotecados o pignorados, en igualdad con las acciones derivadas de los procedimientos de este tenor.

Parecido sentido tiene el artículo 1.173.3.º de la Ley de Enjuiciamiento Civil, que señala que en el mismo acto en que se haga la declaración de concurso se decretará: «la acumulación al juicio de concurso *de las ejecuciones* que haya pendientes contra el concursado en el mismo juzgado o en otros...».

De igual modo respecto a la quiebra los artículos 1.173 y 1.187 de la Ley Adjetiva ordenan la paralización de las ejecuciones individuales como consecuencia de la declaración de aquélla.

Así los preceptos que se insertan en el Estatuto de los Trabajadores y en la Ley de Procedimiento Laboral suponen evidentemente un contraste con lo dispuesto en dicha ley, en igual sentido que la posibilidad de separación en los casos de ejecutarse acciones hipotecarias o pignoraticias. Por ello con la modificación actual, se puede hablar propiamente de encontrarnos ante una auténtica «hipoteca laboral».

La norma, en expresión de la jurisprudencia, ha instaurado un sistema de ejecución separada similar al que se da con la hipoteca. No obstante, como norma procesal, no aclara muchos de los problemas que se presentan a diario en los Juzgados de lo Social sobre las

ejecuciones dinerarias de las sentencias dictadas. Y al parecer, pese a estar incardinada en el mismo artículo que regula la preferencia del salario en concurrencia con otros créditos, constituye una norma, a nuestro juicio, aislada de los apartados anteriores.

La norma es, repetimos, de carácter procesal, y como tal, es recogida asimismo en la Ley Adjetiva Laboral.

3. Alcance de la separación.

Los problemas que la ejecución separada en el orden laboral plantea, son de tal entidad que por sí mismos superarían casuísticamente los límites de este estudio.

Así, no se señala en la norma cuándo puede plantearse dicha acción para poder seguir ejecución separada, o los requisitos exigidos para no «quedar en suspenso». Como la ley no dice nada, aparentemente podría afirmarse que en cualquier momento del proceso concursal.

De esta forma no se determina, dada la amplitud y vaguedad del precepto (Las acciones... no quedarán en suspenso), si este especial privilegio de separación se refiere al cobro de los salarios o créditos que se devenguen durante la tramitación del proceso concursal, es decir, los salarios causados y no percibidos en la empresa concursada, quebrada o suspendida, o también a los devengados, debidos y no pagados por los trabajos prestados a la empresa antes de llegarse a dicha situación concursal.

La situación, planteada de esta forma, no es de fácil solución y cabrían ambas posibilidades o sólo una de ellas, produciéndose en la práctica forense de las ejecuciones muchas situaciones difíciles de resolver por la concurrencia de los acreedores.

Porque de aceptarse la primera y segunda hipótesis, es decir, que el procedimiento privilegiado de ejecución separado abarca a ambos supuestos, antes del concurso, quiebra o suspensión de pagos, y durante los mismos, no se alcanza a ver el sentido que puedan tener los apartados uno a cuatro del artículo 32, que hemos examinado, del Estatuto de los Trabajadores y cuándo los salarios han sido reconocidos en sentencia o incluso en acto de conciliación. Tales preferencias, las de los números uno a cuatro de dicho precepto, quedarán entonces relegadas única y exclusivamente para el proceso concursal, cuando no exista título ejecutivo (sentencia o acto de conciliación). Y ello pese a lo dispuesto en el apartado 4 c) de dicho artículo, que señala como sabemos que «las preferencias expresadas serán de aplicación incluso aunque el empresario haya iniciado un procedimiento concursal, como en cualquier otro (este último tendría necesariamente que ser procedimiento singular) en el que concurran con otro u otros

créditos sobre bienes del empresario». Naturalmente, este último supuesto nos tendría que llevar necesariamente, estando pendiente una ejecución civil, al planteamiento de una tercería de mejor derecho en el Juzgado Civil correspondiente, fuera por tanto del orden social, pero en ningún caso a una ejecución separada.

Si el propio precepto nos habla de graduación y preferencia de los créditos, lo que únicamente tiene lugar incluyendo los mismos en el procedimiento universal, entonces de aquí habrá que deducir que los salarios reconocidos por sentencia, graduados y pagados en el dicho proceso concursal, no gozarán de la posibilidad de ejecución separada.

De todo ello podemos concluir que la preferencia, aceptada en su literalidad, y la graduación de los créditos salariales vaciarán de contenido al apartado 5, (la ejecución separada de sus créditos), ya que no hacía falta prevención especial para que los trabajadores pudieran ejecutar sus créditos ya producidos, dentro de la fase concursal, ya que aquéllos, es decir, los créditos salariales, irían contra la masa.

4. Objeto de la separación.

Efectivamente, el artículo 32 del Estatuto, que examinamos, establece en sus apartados 1 a 3 una graduación y preferencia de los créditos laborales, pero dichas preferencias y prelaaciones hay que entenderlas referidas respecto de otros créditos de derecho real que, garantizados con prenda o hipoteca, gozan también de privilegio de ejecución separada, por lo que el precepto no cabe contraponerlo al artículo 9 de la Ley de Suspensión de Pagos, ya mencionado y transcrito, ni a otros similares del proceso universal (los referidos al concurso de acreedores y a la quiebra). Es decir, llegaríamos a más, entendiendo que la preferencia salarial, será incluso respecto a esas ejecuciones separadas hipotecarias o pignoratias por las retribuciones que se señalan, y total y absoluta separación sobre cualquier otro crédito incluido en el concurso. Esta última tesis habrá que seguirla, primero por los principios que informan el Derecho del Trabajo, y en segundo lugar porque el Estatuto de los Trabajadores de 1980 es posterior a las referidas leyes concursales (Suspensión de Pagos, Código Civil y de Comercio), y aquél contiene cláusula derogatoria expresa en su disposición final tercera, que señala que «quedan derogadas todas las disposiciones que se opongan a la presente ley ...».

El Tribunal Supremo, en la Sentencia de la Sala de Conflictos de 28 de enero de 1983 (R. 2729), consagró dicho privilegio proclamando que «la ejecución social puede abrirse o proseguirse, pese a la coexistencia de la concursal civil». Se funda dicha ejecución separada, continúa «en los largos trámites de los juicios universales, que resultan incompatibles con la naturaleza del crédito laboral, como retribución dirigida a satisfacer de modo inmediato las

necesidades del trabajador y su familia». Es decir, el salario como crédito privilegiado, al estar vinculado a la persona del trabajador, no puede esperar, y necesariamente tiene que realizarse y percibirse sin ninguna dilación.

La referida sentencia en otro de sus apartados señala que el término «acciones», que utiliza el apartado 5 del artículo 32, tantas veces citado, «no puede entenderse limitado al mero ejercicio de las mismas hasta que se dicte la sentencia en el oportuno proceso, sino que corresponde al ejercicio del derecho en fase de ejecución».

Lo que significa, a nuestro entender, que la acción, como derecho en pie de guerra, en frase del profesor GUASP, no se limita a ejercerla y esperar a que se dicte resolución en el proceso concursal, sino a ejercitar la fuerza de dicho proceso como tal ejecución (acción ejecutiva) sobre bienes del empresario y por tanto separada totalmente de las demás acciones de otros acreedores.

Esto es lo que venimos sosteniendo en páginas anteriores, o lo que es lo mismo, que declarado y reconocido el derecho por sentencia, y nos atreveríamos a decir por acto de conciliación incluso, puede actuarse para la actuación y realización de ese derecho, independientemente de cualquier otro proceso y al margen del mismo (universal por supuesto), mediante la ejecución para la satisfacción del crédito salarial.

5. Amplitud del crédito salarial en las separaciones.

Ya hemos señalado con reiteración que la cuestión sobre si todas las retribuciones que se devengan y adeudan al trabajador por el empresario gozan del privilegio de ejecución separada, es decir, los salarios y demás indemnizaciones por despido, cese, etc., no parece aclarada por la jurisprudencia ni por la doctrina. Las posiciones de ambas no son ni seguras ni unánimes, fluctuando en ocasiones. Hemos examinado el concepto de crédito salarial en sus distintas excepciones, así como las percepciones que legalmente se consideran extrasalariales y que en puridad nunca deberían gozar de este excepcional medio de cobro. Las primeras manifestaciones jurisprudenciales (S. de 15-3-1983) se manifiestan en el sentido de que sólo gozan de este especialísimo sistema de cobro los salarios en sentido estricto.

Sin embargo, no faltan sentencias en las que se determina que tal privilegio especial tiene aplicación tanto si lo adeudado son salarios estrictos como indemnizaciones por cese. Así se manifiesta la Sentencia de 26 de febrero de 1990 en la que fue ponente el Magistrado Sr. Martínez Emperador.

Tal interpretación y apreciación (considera incluidos los salarios y las indemnizaciones) proviene de un entendimiento conjunto de los artículos 26, (definición del salario), 32 (prevalencia de los conceptos retributivos) y 33 (que regula el Fondo de Garantía Salarial), del referido Estatuto de los Trabajadores.

Tal tesis de que el derecho de separación o mejor el de ejecución separada, abarca también a las indemnizaciones por despido y por cese o extinción de la relación laboral, aparece igualmente en el criterio sustentado por la Sala de Conflictos, en cuya Sentencia de 10 de mayo de 1985 sentó también que en materia de indemnizaciones «a los créditos privilegiados dice, del artículo 32 (a todos por tanto), se les confiere un derecho de *separación absoluta* en el aspecto procesal, análogo, continúa, al que nuestro ordenamiento positivo otorga a los acreedores pignoraticios, por hipoteca, etc., cuyos créditos no quedan afectados por la suspensión de los actos de ejecución». Dos Sentencias de la Sala de Conflictos Jurisdiccionales del Tribunal Supremo de la misma fecha de 28 de enero de 1983; una de estas sentencias se refería a la ejecución de deudas salariales propiamente dichas y la otra a la ejecución de débitos causados por el impago de indemnizaciones por resolución de los contratos de trabajo a instancia de los trabajadores.

Sin embargo en sentido contrario se manifiestan otras sentencias, por ejemplo la del Tribunal Supremo de 15 de marzo de 1984 que denegó tal privilegio a las indemnizaciones por rescisión de contrato por voluntad del trabajador, y otras del extinguido Tribunal Central de Trabajo. En otro sentido, limitativo en cuanto al privilegio de la separación, se dice que no es acogible tal tesis, por entender que una indemnización por extinción de contrato por voluntad del trabajador no puede por sí producir una ejecución autónoma en el proceso:

- a) Por cuanto en el artículo 32.5 del Estatuto de los Trabajadores se vino a otorgar al privilegio procesal a las acciones para el cobro de salarios, mas no, a diferencia de lo que acaeció en la Ley de Relaciones Laborales de 8 de abril de 1976, artículo 32, a los conceptos sustitutivos de salarios, cuya ley les equiparaba a efectos de preferencias crediticias, mas no les concedía autonomía procesal para su ejecución.
- b) Por cuanto según el Decreto 2380/1973, de 17 de agosto, desarrollado por Orden de 22 de noviembre de 1973 y a tenor del artículo 26 del Estatuto de los Trabajadores n.º 2, las indemnizaciones por despidos (a los que el art. 50.2 del ET equipara lo debido por resolución del contrato por voluntad del trabajador), no tienen la consideración de salarios.

- c) Por cuanto la indemnización por rescisión voluntaria de contrato, si bien no tiene autonomía procesal ejecutiva ante los procedimientos concursales, ello no es óbice para que goce de las preferencias y privilegios que puedan corresponderle, de acuerdo con la legalidad sustantiva y de los que establece específicamente en el n.º 2 del artículo 33 del Estatuto de los Trabajadores en relación con el Fondo de Garantía Salarial (S. de la Sala 6.ª del TS de 15-3-1984).

Numerosas sentencias se pronuncian en idéntico sentido aunque, repetimos, no faltan las que sostienen, como hemos dicho, lo contrario.

A título de ejemplo y para dar por terminado este epígrafe citaremos la Sentencia de 31 de octubre de 1983 del extinguido Tribunal Central de Trabajo, dictada en recurso de suplicación, que confirma el auto dictado por la Magistratura de Trabajo de Badajoz. En ella planteada ejecución de sentencia por salarios debidos e indemnizaciones, contra una empresa en estado legal de suspensión de pagos, la Magistratura repuso la resolución dictada en principio, decretando el embargo sobre los bienes de la ejecutada, dejando únicamente la traba para cubrir el importe de los salarios y remitiendo las indemnizaciones al expediente de suspensión de pagos. Recurrída en suplicación, tal resolución fue confirmada por dicho Tribunal Central de Trabajo, alegando en sus fundamentos jurídicos «que si bien los razonamientos del recurso no carecen de fundamento en la interpretación histórica de las garantías legales establecidas en favor de los créditos de los trabajadores frente a la empresa, y que tienen por causa el contrato de trabajo, una cuestión es el *privilegio de crédito* y otra el *procedimiento donde actuar dicho privilegio*, de tal modo que la prevención del número 5, del artículo 32 del Estatuto, en cuanto norma excepcional, no debe ser ampliada a supuestos que no se comprenden en su literalidad, y como es claro que el precepto únicamente se refiere a créditos salariales, su ampliación a otros es improcedente e injustificada, debiendo significarse que el Estatuto fija las cuantías de numerosas de las indemnizaciones que establece con referencia al salario [arts. 41, n.º 3; 51, n.º 10; 53.1 b); 56.1 a); etc.], sin que ello suponga calificar como «deudas salariales» las así originadas, pues donde esta ley define el salario no es en los aludidos preceptos sino en su artículo 26.1, cuyo número 2, excluye precisamente del concepto legal de salario a las «indemnizaciones por ... despidos».

En esta misma sentencia se establece que «dicho apartado 5 ha de interpretarse en el sentido de que la ejecución concursal debe incorporar a su contenido el crédito salarial, con lo cual, la acción ejecutiva *no sufre suspensión* en su ejercicio, sino que *mantiene su eficacia* en otro proceso donde se tendrían en cuenta su naturaleza y contenido para reconocer el privilegio, que no podrá *ser actuado precisamente fuera del proceso concursal* ...».

VI. CONSIDERACIONES PERSONALES Y REFLEXION FINAL

La cuestión hasta aquí examinada requiere, aunque sólo de manera somera, una reflexión. El tema de la ejecución separada se produce por la colisión o concurrencia entre un Juez ejecutor social y un Juez ejecutor civil, que está tramitando un proceso concursal, y es entonces cuando, por razones de orden tuitivo, el legislador social otorga la posibilidad de que la acción ejecutiva no se detenga, es decir, que no reconociendo obstáculos se realice el derecho ya declarado por sentencia o reconocido en conciliación. Según hemos apuntado, la Sala de Conflictos ha reconocido en numerosas sentencias dicha posibilidad, reiterando la competencia del orden social para determinar la efectividad del crédito salarial privilegiado, así las Sentencias de 28 de enero de 1983, 10 de mayo de 1985 y Auto de 11 de diciembre de 1986. Y también la del Tribunal Supremo, SOC de 23 de marzo de 1988, justificando este especialísimo privilegio en que de deferirse a la jurisdicción civil, la actuación del derecho social quedaría convertida casi en una entelequia.

Nos encontramos en un supuesto, quizá el más importante desde el aspecto práctico, en que el Derecho del Trabajo actuaría como el Derecho Penal respecto a las cuestiones civiles, cuando las cuestiones que se debaten aparecen íntimamente ligadas al hecho punible, es decir, predominio de la jurisdicción social sobre la civil en materia de ejecución de sentencias, pese a que la garantía de los civiles sea superior. Las razones de esta especial deferencia a la jurisdicción social, no se alcanzan a ver desde una óptica jurídica pura y sólo la presión «social» ha introducido esta norma procesal, que da al traste con todas las que regulan los procedimientos universales; tengamos en cuenta que las leyes como emanación de la voluntad popular no son elaboradas por los juristas sino por los políticos y por tanto razones de este cariz son y no otras las que justifican ciertas medidas como las que hemos examinado.

Sería deseable un desarrollo normativo mayor de esta especial forma de ejecución, que aclarara dudas y no se dejara simplemente a los Tribunales el caminar por este proceloso mar que se ha abierto, y que sólo resoluciones contradictorias en ocasiones ha producido.

BIBLIOGRAFIA

Para la elaboración del presente estudio se han utilizado las siguientes obras:

- Curso de Derecho del Trabajo. Profesor M. ALONSO GARCIA.
- Derecho del Trabajo. Profesor M. ALONSO OLEA.

- Derecho del Trabajo. Profesor ALMANSA PASTOR.

- Derecho del Trabajo. Profesores A. MARTIN VALVERDE, FERMIN RODRIGUEZ-SAÑUDO GUTIERREZ y JOAQUIN GARCIA MURCIA.

- Derecho Procesal Civil. Profesores ORBANEJA y HERCE.

- Derecho Procesal Laboral. Profesor ALONSO OLEA.

- Jurisprudencia: Sentencias del Tribunal Central de Trabajo y Jurisprudencia Social.

- Manual del Derecho del Trabajo. Profesores BAYON CHACON y E. PEREZ BOTIJA. 6.ª Edición.

- Textos legales: Estatuto de los Trabajadores, Ley de Procedimiento Laboral, Ley de Enjuiciamiento Civil.

- Tratado de Derecho Procesal. Profesor PRIETO CASTRO.