

# LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES Y LAS TRABAJADORAS EN LOS PROCESOS CONCURSALES

M.Sc. Brenda Caridad Vargas

Jueza Laboral. Juzgado de Trabajo de Heredia.

M.Sc. Alejandra Vargas Montero

Letrada de la Sala Primera de la Corte Suprema de Justicia.

## Resumen:

El ordenamiento jurídico costarricense; determinó varios tipos de procesos concursales. Dependiendo de la situación económica del deudor fallido, así como de aspectos sociales y económicos, se podrá optar por un proceso de tipo preventivo, o por uno de corte liquidatorio. Mediante el artículo 33 del Código de Trabajo, se protege la situación de los trabajadores y las trabajadoras, quienes, como integrantes de la fuerza productiva del país, pueden ver socavados sus derechos laborales, cuando su patrono es objeto de un proceso concursal.

## Palabras clave:

Derechos laborales  
Procesos concursales

## Summary:

The Costa Rica Legal system has identified several types or bankruptcy processes. Depending on the economic situation of the debtor, and his or her social and economic status, one can select between a preventive bankruptcy process or one that is based on liquidating assets.

The article 33 of the Costa Rican Labor Code protects the status of workers who, as members of the productive force of the country, may see undermined their labor rights, in case their employer is dealing with a bankruptcy process.

## Key Words:

Labor rights  
Bankruptcy process

## I. INTRODUCCIÓN:

Los distintos tipos de relaciones jurídicas que surgen entre los sujetos del derecho, nacen para ser cumplidas, dentro de un contexto de normalidad. Pero son muchos los supuestos en los cuales las relaciones patrimoniales no son satisfechas, lo cual puede obedecer a múltiples causas. Ante el incumplimiento, la parte acreedora puede acudir a los remedios co-

activos que el ordenamiento jurídico brinda, para lograr la obtención por medio de la vía del pronunciamiento de una autoridad, de la prestación que la parte deudora incumplió. Se parte de un escenario en el cual el patrimonio del deudor se encuentra sano, entendiéndose por tal que no se está ante una situación de insuficiencia, que es aquella en la que el patrimonio tiene más pasivos que activos, sea más deudas que bienes que permitan hacerles frente a las obligaciones adquiridas, por lo cual se trata un patrimonio deficitario.

Pero, ante una situación de insuficiencia patrimonial, el ordenamiento jurídico pretende equilibrar los intereses de cada acreedor individual, con la realidad de la falta de recursos para asumir las obligaciones contraídas, y el interés de los restantes acreedores, surgiendo así los procesos concursales, mediante los cuales se pretende la ejecución colectiva de todo el patrimonio del deudor, con el fin que los acreedores comparezcan, en igualdad de condiciones –en principio– a obtener el resarcimiento de todo o parte de lo adeudado.<sup>1</sup>

Dependiendo de factores tales como, el grado de insuficiencia patrimonial, la cantidad de acreedores afectados y sus intereses en juego, el ordenamiento jurídico ha contemplado la posibilidad de acudir a procesos concursales preventivos, o procesos concursales liquidatorios, los cuales serán objeto de un breve estudio a continuación.

## II. CONSIDERACIONES ACERCA DEL CRÉDITO LABORAL

Este se define, como aquella acreencia que es producto de una obligación surgida con ocasión de la ejecución o finalización del contrato de trabajo. También se incluye dentro de las obligaciones laborales, lo relacionada con seguridad social y riesgos del trabajo por ser prestaciones a las que tiene derecho el empleado en razón de su condición de trabajador. Cuando enfrentamos un proceso concursal, se busca en lo que a materia laboral se refiere, que ocurra un pronto pago de esos créditos donde el principal protagonista es el trabajador y la trabajadora. La preocupación radica en que, a pesar de considerarse este tipo de créditos con privilegio o prelación, este reconocimiento, como lo ha dicho la doctrina en la realidad “sería un reconocimiento de tipo formal en cuanto a su postura como acreedor pero no satisfaciendo en forma material su crédito”<sup>2</sup>

El artículo 85, dispone que: *Son causas que terminan con el contrato de trabajo sin responsabilidad para el trabajador y sin que se extingan los derechos de éste o de sus causahabientes para reclamar y obtener el pago de las prestaciones indemnizaciones que pudieran corresponderles en virtud de lo ordenado por el presente Código o por disposiciones especiales:*

*... c) La fuerza mayor o el caso fortuito, la insolvencia, concurso, quiebra o liquidación judicial o extrajudicial, la incapacidad o la muerte del patrono. Esta regla solo rige cuando los hechos a que ella se refiere produzcan como consecuencia necesaria, inmediata y directa, el cierre del negocio o la cesación definitiva de los trabajos y cuando se haya satisfecho la preferencia legal que tienen los acreedores alimentarios del occiso, insolvente o fallido(...)*

Por su parte, el artículo 40 de la Ley de protección al Trabajador dispone en su párrafo segundo, de un privilegio de pago para las deudas a favor del Fondo de Capitalización Laboral, a efectos de que las operadores de pensiones y las organizaciones sociales como asociaciones solidaristas puedan recuperar con mayor prontitud dineros de inversiones efectuadas con el dinero recibido por concepto de aportes de los trabajadores y patronos.

Cabe observar que en materia laboral el trabajador y la trabajadora gozan de una serie de beneficios, tales como ausencia de patrocinio letrado y el principio de gratuidad, lo que significa que de sus gestiones no debe aportar copias ni pagar timbres. Sin embargo, en la práctica, como el proceso concursal se trata de un proceso civil, se exige que los trabajadores deban cumplir con los requisitos que ahí se establecen, como patrocinio letrado, copias, pago de timbres entre otros. Esto torna problemático el cobro realizado por el trabajador, que de por sí ya no recibe su salario ni sus indemnizaciones y, aun así, se ve obligado a procurarse un abogado para poder apersonarse al proceso concursal. Parece que en el estado actual de nuestra normativa, la prelación otorgada al trabajador radica únicamente en su posición preferencial como acreedor, cuando se realice el pago solamente. Así parece desprenderse de lo resuelto por nuestros tribunales cuando la Sala Segunda de la Corte indica la improcedencia del otorgamiento de intereses dentro de un proceso laboral instaurado en contra de una quiebra<sup>3</sup>.

### III. PROCESOS PREVENTIVOS

Su objetivo principal es evitar que el patrimonio deficitario o insano sea objeto de un proceso liquidatorio. Por ello, se pretende llegar a una solución que no sea la declaratoria de quiebra o insolvencia. Su finalidad última es entonces, salvar la empresa que enfrenta una crisis. De esta forma, para acudir a un proceso preventivo en lugar de uno liquidatorio, se deben ponderar dos intereses en juego: por un lado, la tutela de la masa de acreedores, y por el otro la protección de la empresa. El ordenamiento jurídico considera que si la desa-

parición de la empresa causa graves efectos a nivel social, v. g.r. por los productos y servicios que genera, por la situación de los trabajadores y trabajadoras cesantes, y asimismo, la situación de los acreedores puede ser atendida de manera adecuada, resulta más razonable acudir a un proceso preventivo. En este sentido, la doctrina ha indicado que: *Ese enfoque es inobjetable, pues implica un modo eficaz de dar respuesta a los modernos conflictos provocados por la cesación de pagos de la empresa en tanto involucran el interés social. La empresa –en efecto– constituye una actividad útil para la comunidad desde diversos enfoques: el de los trabajadores, el de las empresas concéntricas, el de la población vinculada de un modo u otro a esa actividad económica, etc., todo lo cual hace imprescindible la facilitación del acceso a este tipo de soluciones, en las que, en última instancia, quedarán balanceados los intereses en juego.*<sup>4</sup>

Los procesos preventivos pueden ser de dos tipos: uno de saneamiento y reorganización, y el segundo de tipo negociado. Nuestro ordenamiento jurídico contempla ambos supuestos, regulando los institutos de la administración por intervención judicial y el convenio preventivo.

### 1. PROCESOS PREVENTIVOS DE SANEAMIENTO Y REORGANIZACIÓN

Reiterando lo indicado líneas atrás, con un proceso concursal de esta naturaleza se pretende salvaguardar la empresa de un proceso liquidatorio, que conllevaría a su desaparición. Se parte entonces de una empresa que presenta una crisis económica y/o financiera, pero que dada la valoración de los intereses sociales y económicos, tanto de los acreedores, como del sector productivo donde está inserta, y el grado de insuficiencia patrimonial, así como de las causas que lo generaron, existe un interés en rescatarla. Todos estos factores pueden determinar que la balanza se incline a favor del mantenimiento de la empresa cuyo patrimonio está atravesando por una crisis, lo cual puede lograrse mediante un proceso preventivo de saneamiento y reorganización.

Mediante este proceso, el legislador plasmó la idea de limpiar o sanar el patrimonio en crisis; esto, por medio de la adopción de una serie de medidas que lleven a erradicar las causas que generaron los apuros económicos o financieros, disposiciones que tienen por finalidad la modificación del esquema de organización empresarial. En otras palabras, deberán determinarse las causas de la crisis, y las medidas por tomar para salir de esta situación y poner a caminar nuevamente la empresa. De esta forma, la intención del legislador puede consistir en establecer en el cuerpo normativo las medidas por adoptar, las cuales serán entonces fijas, aplicables a todo procedimiento de esta índole, o delegar esta labor en la propia empresa, la que deberá determinar, dependiendo de la situación concreta que generó la crisis, cuáles son las medidas que se requieren para solventar la crisis. Una vez constatado el interés en rescatar la empresa, y de preservarla de un proceso liquidatorio, el legislador reviste a un órgano, ya sea judicial o administrativo, del poder suficiente para ir incluso en

contra de la masa de acreedores, y de instaurar un proceso de saneamiento y reorganización aun en contra de la voluntad de estos, por lo cual se les resta poder a los acreedores; todo, con el fin de salvaguardar los intereses sociales y económicos que la preservación de la empresa garantiza.

### 1.1. La administración y reorganización con intervención judicial

En el caso de nuestro país, es al órgano judicial a quien le corresponde determinar cuándo una empresa puede ser sometida a este procedimiento. El Código Procesal Civil regula, en los artículos 709 y siguientes, un proceso preventivo de saneamiento y reorganización, el cual tiene por finalidad el salvamento de la empresa por medio de un plan, propuesto por la misma parte deudora, responsable de informar sobre las causas de la crisis y cuáles acciones deben adoptarse para lograr que la empresa logre salir a flote y superar la crisis económica o financiera. Las medidas por adoptar dependen entonces de la situación particular que enfrente la empresa, por lo cual no estamos ante un sistema con medidas fijas de protección. Este sistema de naturaleza eminentemente reorganizativa, fue instaurado por Ley N.º 7643, del 17 de octubre de 1996, ya que, con anterioridad, existía un sistema tutelar, en el cual el legislador había determinado de previo las medidas fijas para obtener la superación de la crisis.

### 1.2. Los contratos de trabajo dentro de la administración y reorganización con intervención judicial.

La primera consideración por efectuar, es que por tratarse de un proceso de naturaleza reorganizativa, que pretende salvar la empresa de una declaratoria de quiebra, la regla es que la actividad empresarial va a continuar. En este escenario, puede partirse del presupuesto de que los contratos de trabajo no van a cesar, por lo cual no existe el riesgo de que los y las trabajadoras pierdan sus empleos, con las consecuencias que ello conlleva, de pago de prestaciones laborales y reclamos con ese fin.

Pero, pese a que la actividad de la empresa no será terminada —en tesis de principio—, la administración por intervención judicial gira alrededor de un plan de reorganización y salvamento, que deberá ser presentado por el deudor empresario como un requisito de admisibilidad de la solicitud, cuyo contenido va a depender de la situación particular de la empresa; esto es, las razones que la llevaron a enfrentar la situación económica y financiera difícil, y las acciones por tomar para contrarrestar la crisis. Este plan es citado de forma expresa en los artículos 713 y 714 del Código Procesal Civil, siendo que la primera norma indica el carácter obligatorio de su presentación con la solicitud del deudor de someterse al procedimiento de administración y reorganización con intervención judicial, aclarando que este debe ser elaborado por un profesional en administración o en finanzas, de reconocida capacidad técnica e idoneidad moral e inscrito en el colegio respectivo. Su contenido deberá versar sobre las razones que

amparan la viabilidad económica y financiera de la empresa, así como las medidas de reorganización que deberán adoptarse para superar la crisis y un cronograma de ejecución de ese plan, con el señalamiento del plazo para cumplirlo.

El ordenamiento jurídico fija entonces el marco normativo para la elaboración del plan: contar con la asesoría de un profesional en la materia, indicar cuáles son las causas de la crisis, justificar el por qué se considera que la empresa, pese a la dificultad que afronta, puede continuar operando en el mercado, lo que implica que la crisis es superable, e indicar cuáles son las medidas concretas de reorganización que deberán adoptarse con ese fin, fijadas con fechas de inicio y finalización. Respecto a la adopción de estas medidas, la norma siguiente —artículo 714 *ibídem*— establece, a manera de ejemplo, una serie de medidas que puede contener el plan, por lo cual su acatamiento no es obligatorio, sino que su inclusión obedece a la voluntad del legislador de ejemplificar el contenido de un eventual plan. Cabe destacar el inciso 2, norma que determina que dentro de las medidas de reorganización de la empresa puede adoptarse la resolución de contratos de trabajo, con el pago obligado de las prestaciones legales y la preferencia establecida en el artículo 33 del Código de Trabajo. De esta forma, si dentro del plan se adopta el despido de parte de la planilla de trabajadores y trabajadoras, estos gozarán de un privilegio especialísimo sobre todos los demás acreedores de la masa, a excepción de los alimentarios, en el pago de los extremos por concepto de preaviso, cesantía o de la indemnización prevista para los contratos a tiempo fijo y por obra determinada, determinando la norma el plazo de treinta días para su pago, contados a partir del reconocimiento formal que de ellos haga ya sea el Tribunal de Trabajo o el interventor, o en el momento que haya fondos si al vencerse ese plazo no los hubiere del todo.

## 2. PROCESOS PREVENTIVOS NEGOCIALES

En este tipo de procesos, el deudor en situación de crisis debe convencer a la masa de acreedores de la conveniencia de no ir a la quiebra, pero siempre bajo el presupuesto de que los acreedores son quienes, en última instancia, deciden si lo aceptan o no. De esta forma, el deudor debe exponer a sus acreedores la situación por la cual atraviesa la empresa, y proponerles un acuerdo o convenio para lograr la superación de la situación. Se da entonces una especie de negociación entre las partes, siendo que la masa de acreedores cuenta con el poder de determinar la conveniencia o no de lo propuesto. Asimismo, el contenido de un convenio preventivo puede ser cualquier, siempre y cuando sea lícito.

En el derecho comparado, este tipo de procesos se le llama “concurso preventivo”, pudiendo ejemplificarse su funcionamiento mediante la siguiente cita: *un sujeto determinado, en estado de cesación de pagos, considerando la situación de su empresa, entiende que le es posible ofrecer una solución a sus acreedores que no consista en el pago inmediato y total de las deudas que lo agobian y sus intereses. Ello puede consistir en la obtención de una espera, el logro de*

una quita, etc. Por su parte, el acreedor tiene la experiencia de que en las quiebras el quirografario difícilmente cobra íntegramente su crédito. Por lo tanto, le conviene un acuerdo en que mediante un sacrificio parcial de sus derechos, tal vez logre no sufrir todo el perjuicio resultante de la quiebra. De esta forma, el deudor ofrece una solución a la crisis de la empresa que está afectando a los acreedores, la cual puede tener cualquier contenido que el ordenamiento jurídico ampare, y los acreedores pueden aceptarla, siendo que en caso afirmativo el patrimonio del deudor se salvará de acudir a un proceso liquidatorio, y en el supuesto de rechazo, el camino por seguir es el de la quiebra.

Para la doctrina, como con el convenio preventivo el deudor pretende sustraerse a los efectos de una declaratoria de quiebra con la consecuente liquidación de su patrimonio, en tesis de principio se considera que este continuará con la actividad económica empresarial, con los ajustes que el acuerdo implemente.<sup>5</sup> Pero dada la amplia posibilidad de formas que puede revestir un acuerdo de este tipo, puede incluso llegarse a convenir una forma particular de liquidación del patrimonio, no sujeta a los trámites de la quiebra, siempre y cuando se respete, las limitaciones establecidas por la ley, en particular sobre los privilegios y preferencias de los distintos acreedores.

### 2.1. El convenio preventivo.

En nuestro país, el proceso preventivo de tipo negocial se denomina convenio preventivo. Acorde con el artículo 743 del Código Procesal Civil, la legitimación activa para iniciar un proceso de esta índole la tiene el deudor que se encontrare en crisis económica y financiera o en una situación de hecho que, según la ley, permita someterlo a ejecución colectiva, entendiendo por tal un proceso liquidatorio de quiebra o insolvencia. Dicho deudor cuenta con la posibilidad de proponer un convenio a sus acreedores, siempre y cuando no esté declarado en quiebra, concurso civil ni esté tramitando un procedimiento de administración y reorganización con intervención judicial. Si la solicitud es admisible, por cumplir con todos los requisitos exigidos por la ley, el juzgado procederá a declarar abierto el proceso, a nombrar un curador, y a emplazar a los acreedores mediante un aviso que se publicará en un diario de circulación nacional, contando con el plazo de quince días para legalizar sus créditos. De previo a la junta, deberá seguirse el trámite de verificación de créditos. Una vez agotados estos pasos previos, se celebrará la junta, momento en el cual los acreedores determinarán si aceptan o no el convenio propuesto por el deudor. Para que la propuesta sea aprobada y afecte a todos los acreedores, se requiere que una mayoría de los acreedores concurrentes a la junta, que representen al menos dos tercios de la totalidad de los créditos legalizados estén de acuerdo. Al respecto, se pronuncian los artículos 748 y 752 del Código Procesal Civil.

### 2.2. Los contratos de trabajo dentro del convenio preventivo.

El primer aspecto por tomar en cuenta es que la situación de crisis que un deudor, sea empresario o no, debe estar enfrentando para acceder a un proceso de este tipo, es la propia de un proceso de quiebra. De esta forma, se trata de un deudor fallido, que recurre al convenio preventivo para evitar la declaratoria de quiebra, para lo cual requiere que una mayoría calificada de sus acreedores esté de acuerdo. Por ello, la situación de los contratos de trabajo va a depender del tipo de convenio propuesto, y de la aceptación de los acreedores, dentro de los cuales los trabajadores y las trabajadoras están incluidos. Dentro de este marco conceptual, si en el convenio preventivo se adoptó el acuerdo de reducir la planilla de los trabajadores y las trabajadoras, procediendo a efectuar despidos, resulta de aplicación el artículo 33 del Código de Trabajo, gozando los créditos por concepto de preaviso, cesantía e indemnización por terminación del contrato de plazo fijo, del privilegio especialísimo establecido en dicha norma. En igual sentido, los salarios adeudados contarían con el mismo privilegio, por así desprenderse de la interpretación armónica de la restante normativa laboral.

## IV. EL PROCESO LIQUIDATORIO

Conforme a lo expuesto en líneas anteriores, ante una situación patrimonial patológica, puede acudir a procesos concursales de naturaleza preventiva, o propiamente al proceso liquidatorio. Para elegir entre uno u otro, debe bastantarse el interés de la masa de acreedores en obtener el pronto pago de todo o parte de lo que se le adeuda, con la protección de las empresas que pese a la situación de crisis que enfrentan, cumplen un interés social y económico dentro de la estructura productiva del país, muchas incluso más allá de nuestras fronteras, por lo cual su cierre total tendría efectos más perniciosos. Tratándose de un proceso liquidatorio, la balanza se inclina a favor del interés de los acreedores en obtener el pronto pago de sus deudas, por lo cual se procede a inventariar la totalidad del patrimonio del deudor fallido, a liquidarlo y a comenzar a pagar a todos los acreedores apersonados, bajo el principio de la *pars conditio creditorum* o igualdad de trato entre los acreedores. Esto significa, que la situación de cada acreedor no será vista de manera individual, sino en conjunto con toda la masa de acreedores, procediéndose a satisfacer los intereses de cada uno en forma proporcional o a prorrata. Aunque conforme al principio enunciado, todos los acreedores comparecen ante el concurso en grado de igualdad, existen excepciones a esta regla que corresponden a los privilegios y preferencias, los cuales serán objeto de estudio en el capítulo siguiente.

Para proceder a la declaratoria de un proceso concursal liquidatorio, se debe partir de un estado de insuficiencia patrimonial, lo que conlleva a que la parte activa del patrimonio es insuficiente para que todos los acreedores satisfagan sus acreencias, por lo cual el acudir a ejecuciones judiciales individuales resulta improcedente, ya que la situación del deudor debe ser valorada de forma global; todo, con el fin de hacer respetar el principio de la igualdad de trato de los acreedores.

Se procede entonces a declarar el estado de quiebra del deudor, con lo cual todo su patrimonio será objeto de una ejecución colectiva, en la cual se convocará a todos sus acreedores para que se apersonen al proceso concursal a hacer valer sus derechos, lo anterior con las excepciones que la propia ley establece.

## 1. SITUACIÓN EN COSTA RICA

En nuestro país, el régimen jurídico que le da tratamiento no es unificado. Esto significa que no existe un único proceso liquidatorio, sino que este se bifurca de la siguiente forma: por un lado, se encuentra la quiebra, regulada en el Código de Comercio, y por el otro la insolvencia regulada en el Código Civil. Lo anterior es una consecuencia de la falta de unicidad del derecho privado, vestigio del modelo napoleónico adoptado por nuestro legislador a la hora de promulgar ambos cuerpos normativos.

### a. La quiebra

La quiebra, acorde con el artículo 851 del Código de Comercio, puede declararse en contra de un comerciante (persona física o jurídica), o en contra de una sociedad, por solicitud del propio deudor o de uno o varios de sus acreedores. De la relación armónica de los artículos 856 y 863 *ibídem*, se concluye que la declaratoria del estado de quiebra debe realizarse por una autoridad judicial, por resolución que debe ser motivada. Para efectos del tema en estudio, debe tomarse en cuenta que, una de las razones por las cuales puede declararse el estado de quiebra de un comerciante o una sociedad, corresponde cuando injustificadamente se dé el cierre del local de su empresa o negocio (inciso d artículo 851 citado), lo cual, evidentemente, perjudicará a los trabajadores y las trabajadoras que presten sus servicios a favor del patrono fallido. Igualmente, cuando el comerciante o sociedad ha cerrado sus operaciones, puede declararse el estado de quiebra, siempre y cuando la solicitud sea planteada dentro de los dos años siguientes al cierre de los negocios, y si la cesación de pagos ha ocurrido durante el tráfico mercantil, o en el año siguiente por consecuencia de obligaciones dependientes o derivadas del mismo tráfico (artículo 859 Código de Comercio). Asimismo, la declaratoria del estado de quiebra por parte de la autoridad judicial competente, deberá fijar, con calidad de “por ahora” y en perjuicio de tercero, la época en que hubiere cesado el fallido en el pago corriente de sus obligaciones. De no haber en el expediente prueba de ser más reciente, la resolución retrotraerá los efectos de la declaratoria hasta tres meses. Se dice que la fijación es “por ahora”, ya que el curador o cualquier acreedor, en cualquier tiempo, podrá solicitar la modificación de dicha fecha, pudiendo retrotraerla hasta seis meses del día en que se declare la quiebra; esto, mediante el trámite de los incidentes. Todas estas normas pueden afectar la situación del trabajador, ya que dependiendo de la fecha que se determine la cesación de pagos, los extremos laborales tales como preaviso, cesantía, salarios caídos pueden variar.

Puede afirmarse, en tesis de principio, que con la instauración de un proceso liquidatorio cesa la actividad empresarial o el negocio del deudor fallido. Pero es posible que, aun dentro de la tramitación de la quiebra, se autorice la continuación de algún negocio del quebrado, para facilitar la liquidación del patrimonio. Para ello, debe existir pronunciamiento de la autoridad judicial competente, el cual debe estar firme para ser ejecutado (véase artículo 908 *ibídem*). Se concluye entonces que la regla es la cesación de toda actividad empresarial o de negocios; esto, para proceder al inventario de bienes y la liquidación de los activos, y que solo excepcionalmente puede continuarse con la actividad del fallido, siempre y cuando esta continuación facilite el proceso de liquidación. De esta forma, la autorización para continuar uno o varios negocios del quebrado debe girar siempre en torno al proceso de liquidación ya iniciado.

### b. La insolvencia

Por ser el Código de Comercio una ley especial, que se aplica a los comerciantes (persona física o jurídica) y a las sociedades constituidas con arreglo a dicho cuerpo normativo (artículo 5), por exclusión se concluye que la insolvencia es el proceso concursal liquidatorio que el legislador reservó para aquellos deudores en estado de cesación de pagos, que no ostenten la condición de comerciante, o de sociedad constituida conforme al Código de Comercio. El mejor ejemplo para ilustrar quien puede ser objeto de un proceso de insolvencia consiste en las personas físicas que no ejerzan actividad empresarial ni actos de comercio, como puede ser la persona que contrata una servidora doméstica y un jardinero para que labore en su casa, que además obtiene préstamos para financiar la compra de su vivienda y su vehículo, y que entra en un estado insuficiencia patrimonial.

El Código Civil, en los artículos 884 y siguientes, establece una serie de normas que dan sustento normativo al proceso concursal liquidatorio de la insolvencia. En primer lugar, determina la necesidad de una declaratoria judicial para que la insolvencia produzca todos los efectos que la ley le atribuye (artículo 884), la cual debe ser a instancia de uno o varios acreedores, siempre y cuando se compruebe que los bienes del deudor son insuficientes para cubrir sus deudas (artículo 886), mencionándose entonces el estado de insuficiencia patrimonial para que proceda dicha declaratoria.

Para continuar con el negocio o negocios del deudor insolvente, se requiere autorización especial por parte de la autoridad judicial, lo cual será llevado a cabo por el curador (artículo 933 *ibídem*).

### c. El desapoderamiento

Como una consecuencia inevitable de la declaratoria de quiebra o insolvencia, se encuentra el desapoderamiento. De esta forma, el deudor fallido no podrá continuar con la administración y disposición de sus bienes, siendo que a partir de la declaratoria del estado concursal, esta será ejercida por un curador. En este sentido, se pronuncia el artículo 899 del

Código Procesal Civil, de aplicación a la quiebra conforme al numeral dos del Código de Comercio.

## 2. LOS CONTRATOS DE TRABAJO EN LA QUIEBRA Y LA INSOLVENCIA

En un proceso liquidatorio, y como una consecuencia del estado de insuficiencia patrimonial del deudor fallido y de la finalidad de este tipo de procesos, la normalidad indica que la actividad del quebrado o insolvente cesará, procediendo la masa de acreedores a asumir la administración de los activos y pasivos por medio del órgano del curador. Pero, como excepción a esta regla, el Código de Comercio y el Código Civil permiten que la actividad del fallido, sea uno o varios de sus negocios, pueda continuarse, bajo el entendido de que esta extensión gira en torno al proceso liquidatorio en sí. Por esta razón, la situación de los contratos de trabajo cuya existencia es previa a la declaratoria del concurso, debe valorarse ante estas dos posibilidades que el ordenamiento jurídico confiere.

La legislación laboral establece en este sentido que la insolvencia, concurso o quiebra del patrono, es una causal que termina con el contrato de trabajo sin responsabilidad para el trabajador, y sin que se extingan sus derechos laborales propios –del trabajador– o de sus causahabientes, siempre y cuando los hechos a que ella se refiere produzcan como consecuencia necesaria, inmediata y directa, el cierre del negocio o la cesación definitiva de los trabajos (artículo 85 inciso c). De esta forma, la declaratoria de quiebra o insolvencia por sí sola no implica la terminación de los contratos de trabajo, ya que para ello se requiere que el estado de insuficiencia patrimonial que la motivó genere, a su vez, el cierre del negocio o la cesación definitiva de los trabajos. Esta situación, deberá ser valorada por el órgano judicial competente para conocer del proceso concursal, así como por el curador designado. Asimismo, la apertura del concurso tampoco es una causal para suspender los contratos de trabajo. Esto, por cuanto, el artículo 74 del Código de Trabajo no lo contempla como causal de suspensión de forma expresa, normativa que es de interpretación restrictiva. Entonces, ¿qué ocurre con los contratos de trabajo al momento de declararse la quiebra o insolvencia?

En primer lugar, debe decirse que existe una laguna normativa al respecto, por lo cual se debe acudir a la integración normativa para determinar cómo abordar la situación en el seno de un proceso liquidatorio que es de naturaleza civil, pero en el cual deben valorarse disposiciones propias del derecho laboral, ante la existencia de trabajadores y trabajadoras que se ven afectados por la situación patrimonial de un patrono declarado en estado de quiebra o insolvencia. Asimismo, va a depender de si en el proceso concursal se autoriza la continuación de la actividad desempeñada por el deudor fallido. Debe recordarse que esta posibilidad a nivel normativo es tratada de manera excepcional, ya que se requiere un pronunciamiento judicial que así lo disponga. A *contrario sensu*, si no existe resolución que de forma expre-

sa autorice la continuación de una o varias actividades del quebrado o fallido, debe entenderse que existe imposibilidad para realizarlas.

En el supuesto de que no exista autorización para continuar con una o varias actividades del deudor fallido, ya sea porque no fue solicitado por el curador o bien porque la solicitud fue denegada por la autoridad judicial, debe interpretarse que los contratos de trabajo han terminado, dado que una consecuencia necesaria, inmediata y directa del proceso concursal es la cesación de actividad del fallido; esto, para proceder al inventario de los activos y pasivos, con el fin de valorar la situación patrimonial de forma global y liquidar los activos entre los acreedores, conforme al principio de igualdad de trato de estos, con las salvedades establecidas en la propia ley. Si, por el contrario, existe autorización judicial para continuar uno o varios negocios del deudor fallido, la situación de los contratos de trabajo debe valorarse en cada caso concreto, para determinar cuáles trabajadores y trabajadoras continuarán en sus labores y cuáles serán cesados ante las exigencias del proceso liquidatorio. Aspectos como cuál o cuáles sucursales permanecerán abiertas o que labores son indispensables para el proceso de liquidación, deberán ser valoradas en su momento por el curador, y planteadas ante los acreedores y la autoridad judicial competente, todo con el fin de determinar el futuro de los contratos de trabajo. En el caso de los trabajadores y las trabajadoras cesados, resulta de aplicación el artículo 33 del Código de Trabajo, norma que confiere a los créditos de los trabajadores y las trabajadoras un privilegio especialísimo sobre todos los demás acreedores de la masa, a excepción de los alimentarios, norma que también es de aplicación a los procesos liquidatorios.

## V. CONCLUSIONES

El artículo 33 del Código de Trabajo es de aplicación a todos los procesos concursales, sean preventivos o liquidatorios. Dicha norma le concede el carácter de crédito con privilegio especialísimo al reclamo que formule el trabajador al concurso, originado por la pretensión de pago de sus prestaciones.

Por sí sola, la declaratoria del concurso, sea preventivo o liquidatorio, no implica ni la terminación ni la suspensión de los contratos de trabajo. La continuación de estos es un aspecto que deberá ser valorado por la autoridad judicial competente, ya sea al presentarse el plan de salvamento –en la administración por intervención judicial– o al solicitarse la continuación de uno o varios de los negocios del fallido –en la quiebra o insolvencia–, o bien serán los acreedores los que deberán pronunciarse sobre el punto –en el convenio preventivo–.

Acorde con la normativa vigente, el trabajador cuenta con la posibilidad de reclamar los extremos laborales adeudados por el patrono concursado directamente ante el proceso concursal, mediante el trámite de la legalización de créditos, pero también puede acudir a la vía ordinaria, formulando su reclamo mediante un proceso laboral y procediendo luego a presentar la sentencia que declaró los derechos a su favor.

El legislador determinó la procedencia de esta doble vía, siendo que ambas no son excluyentes, por lo cual es válido el doble reclamo, o bien que se le exija al trabajador por parte de los órganos del concurso la presentación del juicio ordinario. Consideramos que esta situación puede generar atrasos injustificados en el reconocimiento del privilegio concedido por ley al trabajador, por lo cual urge que a nivel normativo se dé una reforma que permita el reconocimiento rápido y efectivo del crédito laboral. Valga la oportunidad para destacar la importancia que reviste la ratificación del convenio 173 de la OIT, para que nuestro país adquiera el compromiso de proteger más efectivamente los créditos laborales frente a la crisis económica del empleador. Dicho instrumento aboga por la creación de un fondo de garantía, que dé un respaldo a los trabajadores y las trabajadoras, cuyos patronos sean sometidos a un proceso de esta naturaleza, todo en procura de obtener un pago rápido de los extremos a los que por ley tienen derecho.

## VI. NOTAS DE REFERENCIA

- 1 Tonón da la siguiente definición de juicio concursal: “Cuando el deudor se halla en la imposibilidad de hacer frente a sus obligaciones, el ordenamiento jurídico prevé un juicio que involucra todo su patrimonio y todos sus acreedores. A este juicio se lo llama juicio concursal, procedimiento concursal o, más simplemente, concurso, porque todos los acreedores son llamados a concurrir para ser tratados en pie de igualdad a prorrata de sus respectivos créditos, salvo las preferencias de ley.” Véase: Tonón (Antonio), Derecho Concursal I, Instituciones Generales, Volumen I, Ediciones Depalma, Buenos Aires, 1988, Véase p. 9.
- 2 Mac Donald, Fabiana, “Los créditos laborales frente al concurso del empleador”, <http://www.diariojudicial.com/nota.asp?IDNoticia=22503>
- 3 El voto número 32 de fecha: 20/01/1995 a las 9:00 a.m. emitido por: Sala Segunda de la Corte dispuso en este sentido: “(...) De manera que, por disposición legal, se fija a partir de la resolución que declara la quiebra, el momento en el cual se produce vencimiento y exigibilidad de las obligaciones del deudor; situación que se aplica en el caso de las obligaciones laborales, y de ahí se extrae que, para los efectos de lo dispuesto por los artículos 28, 29 y 30 del Código de Trabajo, en el caso que nos ocupa, los seis meses para el cómputo del salario promedio, corresponden a los meses que corren de agosto de 1986 a enero de 1987, y es por ello que los cálculos efectuados por el Tribunal Superior de Cartago se encuentran correctamente realizados puesto que se tomó el lapso correspondiente al último período laborado por los accionantes para la empresa demandada. Hecha esta aclaración, se procedió a la verificación de los cálculos realizados por el Tribunal Superior de Cartago, correspondientes a los rubros reclamados por los accionantes, fundamentalmente –preaviso y auxilio de cesantía– determinándose que los mismos (SIC) son correctos, conforme al salario promedio devengado por los trabajadores durante los últimos seis meses
- 4 Fassi (Santiago), Concursos y Quiebras, quinta edición actualizada, primera reimpresión, Editorial Astrea, Buenos Aires, 1996, p.39.
- 5 Fassi (Santiago), Concursos y Quiebras, quinta edición actualizada, primera reimpresión, Editorial Astrea, Buenos Aires, 1996, pp.37-38.
- 6 Al respecto, se ha dicho lo siguiente: “*En nuestro ordenamiento jurídico el juicio concursal puede revestir, en su origen, sólo una de estas dos formas: el concurso preventivo o la quiebra directa. Mientras el concurso preventivo se desarrolla sobre la base de que el deudor sigue al frente de la administración de su patrimonio y continúa, si la tiene, con su actividad empresarial, la quiebra directa se desarrolla sobre la base de que el deudor pierde la administración de su patrimonio y cesa en su actividad empresarial. Mientras el concurso preventivo tiende a que el deudor logre un acuerdo preventivo con sus acreedores que le permita continuar su actividad, sin solución de continuidad, la quiebra directa tiende a la liquidación del patrimonio del deudor para distribuir su producido entre los acreedores, salvo que logre un acuerdo resolutorio con éstos. Mientras el concurso preventivo sólo procede a petición del propio deudor, la quiebra directa procede tanto a petición del propio deudor como a petición de sus acreedores.*” Véase Tonón (Antonio), Derecho Concursal I, Instituciones Generales, Volumen I, Ediciones Depalma, Buenos Aires, 1988, pp.9 y10.