



Tratamiento jurídico de los créditos laborales en el proceso concursal conforme a la nueva legislación concursal.

Por: Daniel JIMÉNEZ MEDRANO¹

Resumen: En el presente artículo se expone la manera en que la legislación nacional aborda la temática de los créditos laborales dentro del marco de la nueva ley concursal. Para lo anterior, resulta necesario analizar la naturaleza del proceso concursal y sus diversos enfoques, con el fin de evaluar de qué manera se ven afectadas las personas trabajadoras tanto en el reconocimiento de su crédito como en el pago de las sumas adeudadas, así como su orden de prelación respecto a los demás acreedores. Mediante el planteamiento de cada uno de estos escenarios, se pretende visibilizar las diversas aristas jurídicas que envuelven este caso en particular.

Palabras claves: Trabajadores, procesos concursales con enfoque preventivo, procesos concursales con enfoque liquidatorio.

Abstract: This article exposes the way in which national legislation addresses the issue of labor credits within the framework of the new bankruptcy law. For the above, it is necessary to analyze the nature of the bankruptcy process and its various approaches, to assess how the workers are affected both in the recognition of their credit, and in the payment of the sums owed, and their order of priority with respect to other creditors. Through the approach of each of these scenarios, it is intended to make visible the various legal aspects that involve this particular case.

Keywords: Workers- Reorganization in Bankruptcy- Bankruptcy proceedings

¹ Licenciado en Derecho por la Universidad Hispanoamericana de Costa Rica. Especialista en Derecho Civil por parte de la Escuela Judicial de Costa Rica. Especialista en Contratos y Daños por la Universidad de Salamanca, España. Máster en Derecho Comercial por la Universidad Latina de Costa Rica. Docente de Juicios Universales en la Universidad Hispanoamericana. Actualmente, ejerce como juez civil de la República de Costa Rica. Email: danieljimenezm1991@gmail.com

Sumario: Introducción. I. Procesos concursales conforme a la nueva Ley Concursal. II. Efectos generales de la apertura de un proceso concursal sobre los trabajadores. III. Efectos de la apertura

de un proceso concursal sobre los procesos judiciales interpuestos por los trabajadores. V. Conclusiones. VI. Bibliografía.

I. Introducción

De manera introductoria, cabe destacar que el objetivo de estas palabras es desarrollar algunos cuestionamientos relacionados con los retos actuales a los que se enfrentan las personas trabajadoras, al momento de abordarse la temática del reconocimiento y pago de los créditos laborales, conforme a la nueva legislación concursal.

En la actualidad, de manera diaria, se observan noticias a nivel nacional de empresas que se someten a procesos concursales, debido a la situación socioeconómica que atraviesa el país. Lo anterior implica que las personas trabajadoras se encuentren inmersas dentro de dicha problemática, de ahí que resulte necesario abordarla.

En este sentido, es una realidad que pocas veces se han efectuado análisis jurídicos de los procesos concursales a la luz de los derechos laborales. Esto se ve también reflejado en el abordaje legislativo en dicha materia, ya que, históricamente, las leyes concernientes al Código de Trabajo, Código Civil, Código de Comercio y Código Procesal Civil de 1989 realizan un desarrollo escaso en lo que respecta a este tema.

Dentro del ámbito sociojurídico, existen diversas dudas cuando una empresa se somete a un proceso concursal y surgen cuestionamientos de diversas índoles, como los siguientes: ¿las personas trabajadoras requieren acudir a un tribunal laboral o concursal para reclamar sus derechos? ¿Sus derechos se ven disminuidos debido a la apertura de un proceso concursal?

¿Cuál es su orden de preferencia en el pago respecto a los demás acreedores de la empresa? Estos cuestionamientos son algunos ejemplos, sin embargo, existen muchos otros que se pretende abordar en este artículo, sin que eso implique un abordaje total de las diversas aristas de esta problemática.

Por otro lado, a partir del 1 de diciembre de 2021, entró a regir la nueva Ley Concursal, la cual viene a efectuar un cambio de paradigma en muchos ámbitos, de ahí que el presente artículo se enfoca en esta nueva legislación, la cual efectúa un esfuerzo significativo en desarrollar la afectación a las personas trabajadoras dentro de los procesos concursales. No obstante, se debe aclarar que la legislación tradicional de los procesos concursales continúa vigente para los procesos interpuesto previo a la entrada en vigencia de esta nueva ley, según se concluye de la Ley Concursal en su transitorio primero, reflejado en el artículo 75.1, el cual establece en lo que interesa:

“Los procesos de concurso civil de acreedores, convenio preventivo, quiebra y administración y reorganización con intervención judicial, promovidos antes de la entrada en vigencia de la presente ley, continuarán rigiéndose por la legislación anterior.”

Sin embargo, cuando en un proceso de convenio preventivo o de administración y reorganización con intervención judicial, conforme a la legislación anterior, proceda la declaratoria de quiebra o de concurso

civil de acreedores, se procederá a la apertura de la fase de liquidación y se continuará el proceso conforme a la nueva Ley Concursal de Costa Rica (...)”.

De manera inicial, resulta necesario señalar que los procesos de ejecución colectiva son las herramientas jurídicas diseñadas por la persona legisladora para otorgar una respuesta a los acreedores y a los deudores, en aquellos casos en que este último presente problemas financieros producto de un desequilibrio patrimonial entre sus activos y pasivos; lo que conlleva a una insuficiencia patrimonial para asumir el cumplimiento de las obligaciones asumidas.

Así las cosas, resulta valioso manifestar que, dentro de la dinámica de los intereses de los acreedores, y de los bienes que responden por las obligaciones, estos procesos se basan en tres principios fundamentales: 1) Principio de igualdad de acreedores (*Par Conditio Creditorum*), 2) Principio de Universalidad Subjetiva y 3) Principio de Universalidad Objetiva, los cuales encuentran respaldo en los artículos 3.1; 3.2; y 3.3 de la Ley Concursal. Es importante hacer la salvedad de que la Ley Concursal contempla en el artículo tercero, otros principios concursales merecedores de igual importancia, pero que no serán desarrollados con profundidad, con motivo del contexto del tema por abordar.

Para los efectos, interesa ampliar sobre los tres principios mencionados inicialmente. El principio de igualdad de acreedores tiene asidero legal, en primera instancia, en el artículo 33 de la Constitución Política, el cual reza así: “*Toda persona es igual ante la ley y no podrá practicarse discriminación alguna contraria a la dignidad humana*”. Asimismo, el ordinal 3.1 de la Ley Concursal establece: “*Salvo las disposiciones especiales que establezca la ley, en el concurso se tratará de manera igualitaria y proporcional a sus créditos a los acreedores de una misma clase,*

independientemente del vencimiento y fuente de las obligaciones”.

El principio antes citado hace mención de que se tratarán de manera igualitaria los acreedores de igual clase o categoría, esto quiere decir que los acreedores de distinta categoría o clases no pueden ser tratados bajo los mismos términos. Este elemento es uno de los principales factores disímiles respecto de los procesos de ejecución individual, ya que los procesos concursales pretenden que todos los acreedores soporten de manera proporcional las pérdidas originadas de la crisis económica del deudor y, con esto, evitar que solo algunos acreedores se vean favorecidos, como sucedería con un proceso de ejecución individual, primando en el concurso el interés de la colectividad sobre el interés individual.

La legislación nacional establece diversas clases de acreedores, ya sean acreedores de la masa, o bien, acreedores concursales con privilegio especial, privilegio general, comunes o subordinados; tal como se desprende de los artículos 33 y 34 de la Ley Concursal, siendo ese el orden en que deben pagarse los créditos. Sin embargo, es una temática que se aborda de manera posterior.

Por otra parte, se encuentra el principio de universalidad subjetiva. En síntesis, este principio hace referencia a la obligatoriedad de todos los acreedores comunes de apersonarse al proceso concursal a cobrar sus créditos (artículo 3.3 de la Ley Concursal). De ahí que se deba suspender cualquier proceso cobratorio, que pretenda ejercer de manera particular el cobro en contra de la persona concursada, con excepción de las defensas procesales dispuestas por ley.

Por último, en lo que respecta al principio de universalidad objetiva (artículo 3.2 de la Ley Concursal), a diferencia del anterior, este no centra su atención sobre los acreedores, sino sobre

los activos que ostente la persona concursada. Esto quiere decir que, en un proceso concursal, se ve afectado todo el patrimonio embargable del deudor, el cual responderá por todas las obligaciones adquiridas por este. Lo anterior encuentra sustento en los artículos 981 y 984 del Código Civil, además del 30.1 de la Ley Concursal. Precisamente, con motivo de la universalidad objetiva, se diseñan diversos mecanismos legales instituidos para recuperar todos aquellos bienes que hayan salido del patrimonio del deudor de una manera irregular.

II. Proceso concursal conforme a la nueva Ley Concursal

Existen dos enfoques dentro del ámbito de los procesos concursales, aquellos con una finalidad preventiva y otros con un enfoque liquidatorio. Los primeros tienen una finalidad muy clara: el salvamento de las personas deudoras que pasan por crisis económicas superables, por lo que son instrumentos que previenen la “muerte” financiera o comercial. Por otro lado, los liquidatorios tienen como único fin la liquidación de la totalidad del patrimonio embargable de las personas concursadas, para su posterior distribución entre los acreedores.

Bajo la anterior legislación, estos dos enfoques se dividían en cuatro procesos: Administración y Reorganización con Intervención Judicial; Convenio Preventivo; Quiebra y Concurso Civil de Acreedores. Esto se modificó con la nueva legislación concursal, misma que contempla un único proceso concursal flexible (artículos 2 y 3.9 de la Ley Concursal); el cual, según las circunstancias, podrá tener un enfoque preventivo o liquidatorio, pero sigue siendo solo un proceso.

La existencia de un solo proceso concursal promueve una mayor simplicidad en el proceso, dejándose de lado diferencias odiosas que

efectuaba la anterior legislación respecto a los presupuestos subjetivos y objetivos de los deudores, de esta manera, se impulsa un proceso integrado y un sistema cohesionado.

III. Efectos generales de la apertura de un proceso concursal sobre las personas trabajadoras

En caso de que se decreta la apertura de un proceso concursal por parte de un patrono, lo primero que debe saber la persona trabajadora es que la concursalidad no faculta a la persona empleadora a transgredir ninguno de los derechos laborales protegidos por la legislación laboral, esto se desprende del artículo 20.7 de la Ley Concursal. En este sentido, la persona empleadora, por ejemplo, no podría escudarse en la existencia de un proceso concursal, para omitir el pago de las prestaciones laborales o para efectuar despidos sin responsabilidad patronal.

Otro aspecto de interés para las personas trabajadoras es que la Ley Concursal potencia la conservación de la empresa y así se ve reflejado en el artículo 3.6 de la Ley Concursal, el cual establece: *“En el proceso concursal, se procurará la preservación y el salvamento de las actividades económicas productivas. Las actuaciones indebidas o negligentes de los empresarios, socios, representantes legales, administradores, dependientes y otros auxiliares de la empresa, no impedirán su preservación y salvamento cuando sea viable”*.

Precisamente, la ley mediante mecanismos flexibles promueve un ambiente que favorezca el salvamento de las empresas, indistintamente de que el proceso tenga un enfoque preventivo o liquidatorio, lo cual termina favoreciendo la conservación de las fuentes de empleo. Si bien podría sonar contradictorio que un proceso concursal con enfoque liquidatorio pueda

favorecer la continuidad de las empresas, lo cierto del caso es que incluso en esa etapa se promueve la liquidación de la empresa como un todo o de sus unidades productivas (artículo 46.5 de la Ley Concursal), con lo cual se procura la conservación de la empresa, indistintamente de los actos realizados por el empresario. Para llegar a ese punto, es importante tener presente que, desde una visión concursal, una cosa es la empresa y otra la persona empresaria; también resulta innegable que, en muchos casos, la conservación de la empresa dependerá de la viabilidad económica que posea esta.

Incluso resulta valioso destacar que, en caso de que se liquide la empresa o las unidades productivas, el numeral 47.5 de la Ley Concursal establece que las cooperativas, asociaciones o sociedades anónimas de personas trabajadoras de la persona concursada podrán formular propuestas de adjudicación, teniendo una preferencia en la adjudicación, en caso de empate en la oferta, lo cual resulta sumamente valioso para las personas trabajadoras.

Ahora bien, que se deban respetar los derechos laborales de las personas trabajadoras no implica que exista una imposibilidad para despedirlas; es normal que, en un proceso concursal con enfoque preventivo, existan despidos con motivo de reestructuraciones empresariales, por citar un ejemplo. No obstante, lo importante es que incluso ante situaciones de despido, se respeten los derechos laborales de la persona trabajadora.

En otro orden de ideas, resulta importante destacar que, en caso de que la persona trabajadora requiera gestionar dentro de un proceso concursal, esta conservará los beneficios que las leyes especiales les otorgan respecto a la necesidad de patrocinio letrado, o bien, cualquier otro beneficio procesal especial, así lo dispone el artículo 6 de la Ley Concursal. Con esto se garantiza la eliminación de barreras de acceso a

la justicia para con las personas trabajadoras, y se garantiza el principio de gratuidad consagrado en el ordinal 10 del Código de Trabajo.

IV. Efectos de la apertura de un proceso concursal sobre los procesos judiciales interpuestos por las personas trabajadoras

En caso de que un patrono o empleador se someta a un proceso concursal y este tenga procesos laborales en su contra, surge la duda respecto a los efectos de la apertura concursal sobre dicho proceso laboral. Sobre este particular, el ordinal 18.1 de la Ley Concursal señala en lo que interesa:

“(...) Los procesos alimentarios y laborales establecidos contra el concursado, que se encuentren en fase de conocimiento, continuarán hasta el acaecimiento de sentencia firme. Sin embargo, será innecesario el inicio o la continuación de un proceso de conocimiento laboral, cuando quien ejerza la intervención o administración concursal reconozca directamente créditos de trabajadores, bajo su responsabilidad, si estima que se encuentran debidamente acreditados en cuyo caso, procederá a su pago inmediato (...)”.

Del texto anterior, se concluyen dos aspectos importantes; en primer lugar, de existir un proceso laboral en fase de conocimiento, dicho proceso podrá continuar su trámite por esa vía hasta el dictado de la sentencia. Claro está, que la legislación nacional priva la especialidad de la materia laboral y el reconocimiento de los derechos laborales de las personas trabajadoras se daría en dicha vía.

Ahora bien, el párrafo citado presenta

otra posibilidad y es que, ante la apertura del concurso, la persona trabajadora podrá acudir ante la persona interventora o administradora concursal, para gestionar de forma directa el reconocimiento del crédito laboral. Cabe aclarar que la persona interventora o administradora concursal figura como auxiliar concursal y, en este sentido, el reconocimiento que estos efectúen de dichos créditos laborales lo harán bajo su responsabilidad, por lo que dicha labor por parte del auxiliar concursal se debe efectuar de forma responsable y en estricto apego a la legalidad. Todo lo anterior se encuentra aparejado a lo dispuesto por el ordinal 33 del Código de Trabajo.

En resumen, la persona trabajadora, indistintamente de que haya presentado o no un proceso laboral, puede acudir directamente a la persona interventora o administradora concursal para solicitarle el reconocimiento del crédito y, en caso de que esta última no acceda a dicho reconocimiento, deberá accionar en la vía laboral para reclamar su derecho. A su vez, de ser necesario dicho proceso laboral, lo cierto del caso es que este no se vería suspendido en su fase de conocimiento con motivo del proceso concursal; siendo importante que la persona trabajadora legalice su crédito como litigioso, en aras de que se tomen las previsiones del caso en el proceso concursal, mientras se resuelve el proceso laboral.

Hasta este momento, se han desarrollado supuestos en los que la persona trabajadora todavía no cuenta con un reconocimiento judicial de sus prestaciones laborales. Por lo que ahora se analizarán los efectos del concurso sobre aquellos procesos judiciales interpuestos de forma previa a la apertura del concurso y que cuenten con una sentencia favorable para la persona trabajadora.

En este sentido, hay que tener presente que, si la persona trabajadora tiene una sentencia favorable, implica que ya fueron reconocidas sumas dinerarias a su favor. En este caso, la

ejecución de dicha sentencia se centra en el cobro de una suma dineraria, por lo que se debe aplicar el artículo 18.2 de la Ley Concursal.

En tesis de principio, todos los procesos judiciales cobratorios interpuestos previo a la declaratoria de concurso se deben suspender, esto con el fin de custodiar el principio de universalidad subjetiva concursal, y asegurar los fines del proceso concursal. Sin embargo, dicha regla general tiene su excepción y se da en aquellos casos en que la ejecución de dicho crédito laboral cuente con embargos decretados o practicados. De ser así, dicho proceso no se vería suspendido y podrá ejecutar su crédito en la vía laboral contra los bienes o derechos embargados.

A contrario sensu, si al momento de la apertura del concurso, el proceso laboral no cuenta con sentencia, dicho proceso continuará por su vía, hasta el dictado de la sentencia, pero, para la ejecución de las sumas dinerarias ahí concedidas, deberá acudir al proceso concursal a reclamar el pago de su crédito.

V. Cobro de los créditos de las personas trabajadoras

En caso de que la persona trabajadora tenga que acudir al proceso concursal a reclamar su crédito, debe aportar prueba idónea que acredite la sentencia judicial o del reconocimiento de la persona interventora o administradora concursal, con dicha prueba se tiene por acreditada la existencia del crédito dentro del concurso, sin necesidad de pasar por el trámite de la legalización de créditos (artículo 35.1 de la Ley Concursal).

Ahora bien, este crédito se clasifica dentro de la categoría de los créditos con privilegio general, conforme el numeral 34.3 de la Ley Concursal, estando subordinado a que, primeramente, se paguen los créditos con privilegio especial

(artículo 34.1 y 34.2 de la Ley Concursal) y los alimentarios. No obstante, no se puede obviar que, de forma aparente, podría existir una confusión respecto a la clasificación de dicho crédito, por cuanto el artículo 33 del Código de Trabajo menciona que los créditos laborales tienen un privilegio especialísimo. Sin embargo, por los motivos que se explicarán, bajo un análisis histórico e integral del ordenamiento jurídico, se concluye que no existe contradicción alguna.

Con la legislación concursal anterior a esta nueva ley, el artículo 886 del Código de Comercio establecía en el orden de prelación que: *“Para el reconocimiento y el pago, los créditos se clasifican así: créditos con privilegio sobre determinado bien, créditos de los trabajadores, créditos de los arrendadores y arrendatarios, créditos de la masa y créditos comunes”*.

Así las cosas, con la nueva Ley Concursal, si bien se le cambió de nombre a la clase de acreencia a la cual pertenecían las personas trabajadoras, su esencia y naturaleza sigue siendo la misma. Ya sea con la vieja o con la nueva ley, en ambas legislaciones las personas trabajadoras han estado subordinadas en el orden de prelación a los créditos con privilegio sobre determinado bien, conocidos actualmente como créditos con privilegio especial y a los acreedores alimentarios. Resulta evidente que la nueva Ley Concursal omitió modificar la redacción del artículo 33 del Código de Trabajo respecto al privilegio, sin embargo, esto no causa conflicto alguno. Aunado a lo anterior, la Ley Concursal es posterior al Código de Trabajo, con lo cual la primera ley mencionada prevalece en caso de antinomia.

Habiéndose aclarado lo anterior, resulta importante mencionar que los créditos laborales deben ser cancelados de forma inmediata; de no procederse de esa manera, la persona trabajadora lo debe comunicar al tribunal, con el fin de que este tome las medidas necesarias para el cumplimiento

de la obligación, según lo dispuesto por el artículo 34.3 de la Ley Concursal. Claro está, que dicho numeral se tendría que contextualizar, en el sentido de que el pago debe efectuarse de forma inmediata, en aquellos casos en que el concurso cuente con los recursos económicos suficientes para hacer frente a dicho pago.

Por otro lado, cabe destacar que todas las personas trabajadoras son iguales ante un concurso, con lo cual carece de interés determinar la antigüedad laboral o el puesto de trabajo que ostentaban en la empresa, para efectos de determinar alguna prioridad entre ellos. Al ser todas las personas trabajadoras de igual clase, sin norma alguna que efectúe distinción en dicho sentido, no existe orden de prioridad entre las mismas.

En otro orden de ideas, resulta valioso el hecho de que la Ley Concursal, mediante el artículo 33.2, dispusiera que los créditos laborales solamente contribuyen a los gastos del proceso constituidores de créditos de la masa, en aquellos casos en que la satisfacción de los créditos laborales implique la insuficiencia de bienes para cubrir los créditos de la masa.

También existe una novedad importantísima en esta nueva legislación y corresponde a lo dispuesto en el último párrafo del artículo 34.3, el cual indica en lo que interesa:

“De lo obtenido por la enajenación de los bienes garantes, se reservará un diez por ciento (10%) en caso de que no existan otros bienes suficientes para pagar en todo o en parte los créditos alimentarios, laborales y los correspondientes a indemnizaciones por daño a la salud y vida de las personas. Si luego de cubrir estos créditos quedara un remanente, este será distribuido proporcionalmente entre cada uno de los acreedores con privilegio especial que

hayan aportado a la reserva”.

De esta manera, se trata de proteger a las personas trabajadoras ante aquellos supuestos de insuficiencia patrimonial, tratando de minorizar su afectación y promoviendo la maximización de oportunidades para la recuperación económica de dichos créditos.

V. Conclusiones

Es una realidad que los temas antes abordados no contemplan la totalidad de cuestionamientos o lagunas jurídicas existentes en el Derecho Concursal respecto al tratamiento jurídico de las personas trabajadoras, sin embargo, ponen en la palestra algunas visiones del abordaje jurídico en dicho sentido.

Las premisas descritas a lo largo de este texto llevan a la conclusión de que la nueva legislación concursal conlleva la creación de un sistema concursal integrado y simplificado, donde se promueve la conservación de las empresas indistintamente de que el proceso tenga un enfoque preventivo o liquidatorio. Además, las personas trabajadoras gozan del principio de gratuidad dentro de los procesos concursales, conforme el numeral 10 del Código de Trabajo, y se resguardan los derechos laborales, sin que el proceso concursal sea una excusa para el incumplimiento de estos.

Por otro lado, una vez decretada la apertura del concurso, la persona trabajadora puede acudir directamente ante la persona interventora o administradora concursal para el reconocimiento de su crédito; o bien, puede acudir a la vía laboral para tales efectos.

También se debe señalar que, una vez reconocido el crédito laboral, en principio se debe acudir al concurso para el cobro de las sumas adeudadas, salvo las excepciones establecidas por

ley. En este sentido, el concurso debe procurar el pago inmediato de las sumas adeudadas a las personas trabajadoras en caso de contar con los recursos suficientes.

Vale recalcar que las personas trabajadoras pertenecen a la clasificación de acreedores con privilegio general, para efectos del orden de prioridad al momento del pago; estando únicamente subordinados a los créditos con privilegio especial y a los créditos alimentarios. Además, la Ley Concursal los exonera en principio de contribuir al pago de los gastos del proceso considerados como créditos de la masa, potenciando la efectiva recuperación del crédito.

Por último, se reitera que la finalidad de estas palabras no es emitir un criterio definitivo sobre el tratamiento jurídico de los créditos laborales en un proceso concursal, sino exponer diversas aristas que se encuentran inmersas dentro de estas circunstancias, y que sirvan para reflexionar sobre otras formas de abordarla.

VI. Bibliografía

Legislación:

Código Civil, Ley 30, año 1888, Costa Rica.

Código de Comercio, Ley 3284, año 1964, Costa Rica.

Constitución Política, año 1949, Costa Rica.

Código Procesal Civil, Ley 7130, año 1989, Costa Rica.

Código de Trabajo, Ley 2, año 1943, Costa Rica.

Ley Concursal número 9957, año 2021, Costa Rica.