

LA ESTABILIDAD DE LA RELACION DE TRABAJO EN LOS CASOS DE QUIEBRA DEL EMPRESARIO

por Ignacio ALBIOL MONTESINOS

I. EFECTOS DE LA DECLARACIÓN JUDICIAL DE QUIEBRA SOBRE LOS CONTRATOS SINALAGMÁTICOS PENDIENTES DE EJECUCIÓN

Cuando al ser declarada la quiebra exista un contrato sinalagmático aún pendiente de ejecución, uno de cuyos sujetos sea el propio quebrado, las situaciones que pueden presentarse, según Garrigues (1), son las siguientes: a) El quebrado, antes de la declaración, había ejecutado la prestación que le correspondía realizar. En este caso es la masa de la quiebra la que puede reclamar el cumplimiento de la otra parte. b) Quien antes de la declaración de quiebra había realizado la prestación que le correspondía, era la otra parte contratante, y no el, después, declarado quebrado. En este caso, la otra parte contratante lo único que podrá hacer es inscribir su crédito contra el quebrado en la masa de la quiebra, para recibir, cuando se proceda a la liquidación, el dividendo correspondiente. c) Finalmente, ninguna de las dos partes había realizado la prestación que le incumbía.

En los dos últimos supuestos, la equivalencia característica de los contratos sinalagmáticos se rompe; el otro contratante, al insinuar su crédito en la quiebra, tendrá que contentarse con percibir, en su día, lo que le corresponda con arreglo a la ley del dividendo, pero nunca podrá recibir la contraprestación debida por el quebrado, íntegra.

Para evitar esta situación, nuestro Código de Comercio no dicta una disposición de carácter general, válida para todos los contratos sinalagmáticos, que en el momento de declararse la quiebra se hallen aún pendientes de ejecución, sino que se limita a dictar unas normas específicas, válidas sólo para unos supuestos muy concretos. El art. 909 en sus apartados 8.º y 9.º, solamente prevé el caso de ser el quebrado comprador de géneros o mercaderías, cuyo precio aún no hubiese pagado, bien la compra se hubiese hecho al contado o al fiado. En estos casos, y en virtud del art. 908, el vendedor podrá

(1) GARRIGUES: *Curso de Derecho Mercantil*, II, 1960, pág. 448.

reclamar las mercaderías por no haberlas entregado en virtud de un título legal e irrevocable (2).

Aparte esta posibilidad de restitución de mercaderías entregadas y no pagadas por el quebrado, cabe también una segunda solución ofrecida por el propio art. 908 *in fine*: «... reteniendo la masa los derechos que en dichos bienes pudieran corresponder al quebrado, en cuyo lugar quedará sustituida aquélla, siempre que cumplierse las obligaciones anejas a los mismos.» La masa, pues, puede, o bien entregar al vendedor las mercaderías no cobradas del quebrado o sustituir al quebrado en el cumplimiento de sus obligaciones, si la ejecución del contrato les pudiera interesar, asumiendo la posición del quebrado en el contrato mismo.

Sin embargo, las disposiciones del art. 908 y las dos soluciones que el mismo ofrece, tienen un alcance muy limitado, dado que sólo se aplican a los casos de «mercaderías, efectos y cualquiera otra especie de bienes que existan en la masa de la quiebra», así como a los determinados supuestos del art. 909. Por lo que respecta a los demás contratos sinalagmáticos, y a las obligaciones que de ellos pueden nacer, no hay ninguna disposición, al respecto, para el caso de quiebra.

Con respecto a los demás contratos bilaterales, en los que la prestación del quebrado deba realizarse en dinero, Garrigues se muestra partidario de la extensión analógica de estos principios.

Del mismo modo, Guasp (3), opina que la disposición del art. 908 hubiera debido ser configurada como principio general aplicable a todas las obligaciones bilaterales pendientes de cumplimiento al tiempo de la quiebra, con la misma facultad electiva a favor de los síndicos de la misma.

Sin embargo, y en defecto de una norma general aplicable a los distintos contratos, Uría (4) piensa, que la solución de las cuestiones que se puedan plantear debe buscarse en el juego del art. 1.124 del Código civil, y el art. 908 del Código de Comercio. De este modo, y en vía de principio, se puede sostener la posibilidad de resolver aquellos contratos, que en todo o en parte no puedan ser cumplidos por el quebrado.

Supongamos que la masa de acreedores se ha decidido por la continuación del contrato cuya ejecución estaba pendiente. Se ha producido entonces lo que en la terminología del Código de Comercio se llama sustitución del quebrado por la masa de acreedores. Decidida esta sustitución, el otro contratante no tiene más remedio que aceptarla, aunque su eventual voluntad se hubiese decidido en sentido contrario. De este modo se ha señalado (5) que la naturaleza jurídica de la sustitución es una subrogación *sui generis*, producida *ope legis*, en cuanto que el otro contratante está obligado a soportarla, quedando sujeto al cumplimiento de sus propias obligaciones, en

(2) Esta reivindicación es posible porque la ley anula los efectos del contrato, el cual, si se llevase a cabo normalmente, obligaría al vendedor a desprenderse de la mercancía. GARRIGUES, *Op. cit.*, pág. 444.

(3) GUASP: *Derecho Procesal Civil*, 1956, pág. 1000. GARRIGUES, *Op. cit.*, pág. 444.

(4) URÍA: *Derecho Mercantil*, 1962, pág. 732.

(5) AZZOLINA: «Gli effetti del fallimento sui contratti bilaterali ineseguiti», en *Riv. Trim. Dir. e Proc. Civ.*, 1951, pág. 360.

relación con la administración de la quiebra, a pesar de su eventual voluntad contraria.

La sustitución del quebrado por la administración de la quiebra no se puede realizar de una forma limitada, sino que en su decisión de sustitución cuenta con unas limitaciones, de tipo subjetivo unas, y de tipo objetivo otras.

Como límite de tipo subjetivo hay que señalar que se debe excluir la sustitución en los contratos en los que la consideración de la persona que después ha caído en quiebra haya sido un motivo determinante para la otra parte para celebrar el contrato.

Como límite de tipo objetivo, se debe excluir la sustitución en aquellas relaciones cuya continuación por la administración de la quiebra represente un impedimento a la finalidad del procedimiento de quiebra mismo, o sea a la liquidación de los bienes del quebrado. Solamente cuando la ejecución del contrato se inserte por su finalidad y función económica en la administración del patrimonio del quebrado, es cuando a la masa de acreedores se le presenta la opción de continuación o no por cuenta de la masa del contrato mismo. En caso contrario la sustitución envuelve una operación económica de cambio que es contraria a la finalidad de la quiebra misma y a la administración del patrimonio del quebrado para la consecución de los resultados que con dicha administración se pretenden conseguir. En estos casos, a la masa de acreedores les debe estar vedada toda posibilidad de continuación del contrato que el quebrado había celebrado, a menos que se haya acordado la continuación temporal del ejercicio del negocio del quebrado (6).

Hemos dicho antes que una vez que la masa de acreedores haya decidido la sustitución del quebrado, el otro contratante no se puede oponer, siempre que se respeten los límites anteriormente señalados. Sin embargo, hay un caso en que la oposición del otro contratante a continuar la ejecución del contrato con la administración de la quiebra puede ser eficaz. Se trata del supuesto en que en el contrato celebrado con el quebrado se haya insertado una cláusula resolutoria del mismo, en caso de quiebra de los contratantes (7). Esta cláusula resolutoria es perfectamente válida. Por efecto de ella, y una vez que la quiebra haya sido declarada, la relación entre el quebrado y el otro contratante ha dejado de existir. Por ello, y como la administración de la quiebra se hace cargo de los bienes del quebrado y de sus relaciones existentes en el momento en que la quiebra se declara, no se le puede plantear a dicha administración la cuestión de tener que decidir la sustitución o no en una relación del quebrado que ha dejado de existir (8).

(6) AZZOLINA: *Gli effetti...*, cit., págs. 359 a 361.

(7) RAMÍREZ: *La Quiebra...*, pág. 481.

(8) AZZOLINA, *Ob. cit.*, págs. 367 y 368. Por el contrario, no es válida la cláusula que atribuye el efecto de la resolución del contrato al incumplimiento del contratante, cuando éste resulte incumplidor sólo a causa de la quiebra y, por tanto, posteriormente a su declaración. En tal caso, la imposibilidad del deudor quebrado de cumplir la obligación no puede fundar el derecho incondicionado a la resolución del contratante, porque la ley faculta al síndico para cumplir el contrato si lo considera ventajoso para la quiebra y la otra parte no se puede oponer.

Tampoco es válido el pacto que atribuye al contratante el resarcimiento del daño, en medida ya determinada, para el caso de resolución debida a quiebra.

Tampoco es válida la cláusula contractual, estableciendo que el contrato debe conti-

Por otro lado, dado que el contrato no se rompe automáticamente con la declaración de quiebra, sino que los síndicos lo pueden asumir si deciden la sustitución del quebrado en la relación, existe también un límite temporal a dicha asunción. Este límite vendrá dado por el tiempo en que los acreedores pueden decidir la sustitución, que no podrá exceder del período en que el otro acreedor, haciendo valer la quiebra de su contratante, reclame la devolución de géneros y mercaderías, que no han sido entregadas al quebrado por un título legal e irrevocable. Es decir, el tiempo de que disponen los acreedores para decidir la sustitución no puede exceder del período hasta que el otro contratante obtenga sentencia resolutoria de la relación que celebró con el quebrado (9).

2. EFECTOS DE LA DECLARACIÓN DE QUIEBRA SOBRE LOS CONTRATOS DE TRABAJO EXISTENTES

Con respecto a esta cuestión hay un primer aspecto que se nos aparece claro: el caso en que la sindicatura esté autorizada por la junta de acreedores para continuar la explotación del negocio del quebrado. Hemos visto que un límite objetivo a la asunción de los contratos por parte de los acreedores venía representado por el hecho de que no se podía sustituir al quebrado en aquellas operaciones que representasen un impedimento a la realización de los fines liquidatorios de la quiebra. O tampoco en aquellas relaciones cuya continuación con la sindicatura autorizara a pensar que se trataba de una operación de cambio incompatible con la misión que a la administración de la quiebra le está confiada. Sin embargo, cuando para la mejor consecución de la finalidad del procedimiento de quiebra los síndicos están autorizados para la continuación de la explotación del negocio del quebrado, estos límites objetivos no juegan. Y la sindicatura, en este caso, no necesita una autorización específica de los acreedores para cada relación jurídica en que fuera parte el quebrado, y que tuviese relación con el negocio cuya continuación se propone, sino que en la misma autorización para continuar en el ejercicio del mismo negocio va implícita la autorización para sustituir al quebrado en las diversas relaciones. Y una de estas relaciones es la relación de trabajo que el quebrado mantenía con sus empleados.

Con la autorización para la continuación del negocio del quebrado los síndicos ocupan la misma posición que el quebrado tenía antes de ser declarado en quiebra por la autoridad judicial. Por ello, los contratos de trabajo que el quebrado hubiese celebrado y que estuviesen aún en vida continúan, *ex lege*, con la sindicatura que ha sustituido al quebrado en la relación. Y esto, independientemente de que los síndicos hagan manifestación de voluntad, a favor de la continuación de los contratos de trabajo o no la hagan. En caso, pues, de continuación del ejercicio provisional de la explotación del negocio del quebrado, los contratos de trabajo continúan con los síndicos,

continuar con los síndicos, en caso de quiebra de un contratante. La administración de la quiebra no puede estar vinculada por una voluntad que le es extraña.

(9) AZZOLINA, *Ob. cit.*, pág. 361.

aunque éstos no hubiesen hecho manifestación ninguna de continuación de los contratos mismos. En caso de silencio de la sindicatura la relación de trabajo continúa y el trabajador debe seguir prestando sus servicios, o al menos estar a disposición de los órganos de la quiebra; en caso contrario se le consideraría trabajador dimisionario con las consecuencias que ello puede suponer (10).

3. QUIEBRA COMO CAUSA DE RESOLUCIÓN DE LOS CONTRATOS DE TRABAJO

Examinada la cuestión, con respecto al contrato de trabajo, de la continuación del ejercicio provisional del negocio del quebrado, por los órganos de la administración de la quiebra, nos toca ahora examinar la más delicada cuestión de los efectos que la declaración de quiebra pueda suponer en los contratos de trabajo que hubiera celebrado el quebrado, en términos generales, es decir, con independencia de la continuación efectiva del negocio del quebrado o no por la sindicatura. Para ello, en primer término, consideremos la quiebra como causa de resolución de la relación laboral.

En términos generales hemos visto que la quiebra por sí no implica la resolución de los contratos bilaterales pendientes de ejecución ni tampoco se puede considerar como imposibilidad legal de cumplir (11).

Por lo que de un modo particular respecta a la específica consideración de la relación de trabajo se señala que la quiebra sería un justo motivo de resolución de la misma. En caso de quiebra, de lo que se trata es de lograr un equilibrio entre la estabilidad del empleo del trabajador y la protección del negocio. Como en el caso de quiebra el negocio se encuentra en una situación precaria, tanto si se autoriza el ejercicio provisional del mismo por la sindicatura como si se transmite a un particular, en la realización de los bienes del quebrado se debe permitir que el particular o la sindicatura realicen las necesarias compresiones y ajustes de personal para que el negocio continúe funcionando aun dentro de su precaria situación (12).

Posición contraria a ésta viene señalada por los autores partidarios de la continuación del contrato de trabajo en caso de quiebra, y que no admiten que la misma sea una causa de resolución de la relación laboral. En este sentido, la jurisprudencia italiana ha considerado que la quiebra del empresario no implica resolución de las

(10) COMPTON: *Gli effetti del fallimento sui contratti di lavoro*, 1961, pág. 119.

(11) RAMÍREZ, *Ob. cit.*, pág. 480. Esta afirmación es válida, claro está, siempre que se considere que cabe hacer una aplicación analógica a los contratos bilaterales de los principios sentados en los arts. 908 y 909. De todos modos, y aunque esta aplicación extensiva no se admitiera y se siguiera la posición de Uría sobre resolución para aquellas relaciones sobre las que no hubiere dispuesta otra normativa, la afirmación no perdería su valor, ya que serviría, aunque sólo fuera para los supuestos señalados en el art. 909. Lo que interesa dejar sentado, es que la quiebra, bien como principio general o bien como principio aplicable sólo a determinadas relaciones bilaterales, no implica de por sí su resolución.

(12) BLAISE: «La situation juridique des salariés en cas de faillite de leur employeur», en *Droit Social*, 1961, pág. 538.

relaciones laborales; éstas prosiguen con la administración de la quiebra hasta que la misma exprese la voluntad de resolverlas (13).

La declaración judicial de quiebra no puede implicar resolución de las relaciones laborales, porque, caso de considerar la quiebra como causa justa de resolución de la relación laboral, esta justa causa no se podría invocar por la misma parte que ha incurrido en ella. La justa causa exige la culpa de la parte frente a la que se invoca, y en el caso de quiebra, la culpa, todo lo más, podría ser afectada al empresario en relación con el evento productor de la quiebra. De todos modos, aunque fuera de distinta manera, queda en pie el argumento de que la justa causa no se puede invocar por la misma parte considerada culpable (14).

Del mismo modo, nuestro Tribunal Supremo no considera a la declaración de quiebra como causa de resolución de las relaciones laborales, toda vez que el contrato puede continuar con la sindicatura, y en ocasiones, con el propio quebrado si vuelve a encargarse del negocio, en virtud del convenio con sus acreedores, establecido legalmente (15).

Como resumen de todas estas posiciones, contrarias a la resolución de la relación de trabajo en caso de quiebra, y de la suya propia, Comporti señala que, generalmente, la quiebra se puede considerar como un evento que normalmente conducirá al fin inmediato o próximo del negocio con el despido consiguiente de los trabajadores; pero hasta que tal despido no se produce el contrato de trabajo continúa. La declaración judicial de quiebra no produce sobre el contrato de trabajo en curso otro efecto jurídico relevante que el de sustituir *ex lege* una de las partes de la relación laboral —el empresario— por un sujeto distinto y que ocupa el mismo lugar que el anterior —el síndico—. La quiebra no puede ser alegada por las partes como una causa de resolución de la relación de trabajo. Pero esto no supone que la sindicatura esté obligada a conservar indefinidamente los contratos de trabajo o que éstos continúen solamente mientras el ejercicio del negocio del quebrado continúa, aunque sea de un modo provisional. La continuación de la relación laboral se produce automáticamente con los órganos encargados de la administración de la quiebra, una vez declarada ésta, con independencia de la continuación o no del ejercicio del negocio. Y el trabajador y el síndico siguen teniendo la posibilidad —como la tenía antes el empresario— de dar por terminado el contrato por alguna de las causas admitidas (16).

Claro está que esta construcción es más fácil de admitir en Derecho italiano, en el que la existencia del artículo 2.119 del Código civil dispone que la quiebra del empresario no constituye justa causa de resolución de la relación de trabajo. Pero

(13) Trib. Roma, 22 de octubre de 1948. *Dir. Fall.*, II, 1948, pág. 114. Tampoco es causa de resolución de la relación de trabajo, la imposibilidad de continuar temporalmente el ejercicio del negocio del quebrado. Por ello, al resolver el síndico unilateralmente la relación de trabajo, el trabajador tiene derecho a la indemnización de despido o de preaviso, y el trabajador a tiempo determinado al resarcimiento del daño por resolución anticipada del contrato. En el mismo sentido, IREVI DEVERALI: *Il rapporto di lavoro*, 1937, pág. 119.

(14) COMPORTI: *Gli effetti...*, págs. 98 y 99.

(15) Vid. en este sentido, Tribunal Supremo 28 de mayo de 1954.

(16) COMPORTI: *Gli effetti...*, cit., págs. 109 a 114 y nota 2.

creemos que tampoco existen muchas dificultades para hacer lo mismo en Derecho español, en que no existe una disposición de este tipo. Aparte de la posición de Garrigues, Guasp y en general toda la doctrina que ha tratado el tema, así como la jurisprudencia, favorable a la aplicación analógica de los artículos 908 y 909 del Código de Comercio a las relaciones jurídicas bilaterales en que fuera parte el quebrado, el obstáculo más serio a la admisibilidad de la doctrina de la no resolución de la relación de trabajo en caso de quiebra del empresario parece estar en la interpretación de Uría, favorable a la posibilidad de resolver las relaciones recíprocas que antes hemos señalado. Aparte las consideraciones expuestas sobre la imposibilidad de alegar la justa causa de la resolución por la misma parte culpable, admitida la voluntariedad del empresario en el estado de quiebra producido, desde el punto de vista del trabajador, las consideraciones que se pueden hacer son las siguientes. Según el artículo 1.124 del Código civil, la facultad de resolver las obligaciones se entiende implícita en las recíprocas para el caso en que uno de los obligados no cumpliere lo que le incumbe. Suponemos que el sujeto incumplidor lo es el empresario, y que el incumplimiento se traduce en el no pago de la deuda salarial que tiene frente al trabajador como recíproca prestación a la del empleado. En este caso, y según el artículo 78, b) de la ley de Contrato de trabajo, se estima como causa justa para que el trabajador pueda por su voluntad dar por terminado el contrato de trabajo la falta de pago o de puntualidad en el abono de la remuneración convenida. Lo que nos lleva a considerar que es la falta de pago, y no la quiebra, lo que el ordenamiento toma en consideración, facultando al trabajador para dar por terminado su contrato. Que esta falta de pago pueda tener su causa en la situación de insolvencia general o de sobreseimiento en los pagos en que se halla el empresario, y que son el presupuesto material para la declaración de quiebra, es una cuestión distinta. Consideremos que la quiebra se puede declarar sin que el empresario deje de abonar puntualmente su salario a los empleados, y en este caso, aunque la quiebra se declarase, no existiría la causa justa de que habla el artículo 78 de la L. C. T. para que el trabajador pudiera dar por terminado su contrato; la reciprocidad entre las prestaciones se continuaría dando y no habría incumplimiento por parte del empresario. Por otro lado, en el caso de que el empresario fuera incumplidor de su prestación salarial al ser declarado en quiebra, la posibilidad de dar por terminado el contrato por el trabajador tendría su justa causa en la falta del abono del salario precisamente y no en la quiebra misma.

Despejada así la primera cuestión, relativa a la posibilidad de la resolución de la relación de trabajo en caso de quiebra, nos quedan por examinar ahora las posibilidades que en la relación de trabajo ofrece la aplicación analógica de los principios sentados en los artículos 908 y 909 del Código de Comercio. En términos generales, podemos decir que las posibilidades que se ofrecen son dos: o bien una restitución de la prestación efectuada al contratante cumplidor, o bien una sustitución del quebrado por los órganos de la administración de la quiebra, a elección de los acreedores.

Por tanto, en la relación de trabajo podría suceder que la sindicatura continuara el contrato de trabajo, en cuyo caso tendríamos resuelta la cuestión, o bien que la sindicatura no continúe la relación laboral. En este segundo caso, por el carácter irreversible que la prestación del trabajador tiene, es imposible la restitución del mis-

mo al objeto de su prestación. Parece, pues, a primera vista que las dos posibilidades que el artículo 908 ofrece se nos quedarían concentradas en una sola, cuando se tratara de prestaciones debidas en virtud de la prestación laboral. Y esta posibilidad única que se ofrecería tendría que ser necesariamente la continuación del contrato con la sindicatura.

Por otro lado, si el trabajador fuera acreedor de salarios atrasados del empresario quebrado, y la sindicatura no se hiciera cargo del contrato de trabajo, el crédito del trabajador se convertiría en deuda en la masa. Lo que atentaría contra el carácter mismo del salario, necesario y alimenticio, tanto por quedar sometido a la ley del dividendo como por la dilación que supondría su percepción al tener que esperar a la liquidación de los bienes del empresario quebrado. Este crédito salarial estaría, además, aumentado por las indemnizaciones debidas por la ruptura del contrato de trabajo.

Si esta consideración del trabajador, como un acreedor más del quebrado, y su deuda frente a él como una deuda en la masa parece pugnar contra los principios de la legislación laboral, no se acepta, cabe otra postura. Considerar que si la prestación del trabajador, cuando la quiebra se declare, no se le puede devolver por su carácter irreversible, sí que es posible, si no la restitución específica del objeto de la obligación, sí la genérica, traducida en una indemnización dineraria. En este caso, el trabajador, de acreedor en la masa, como era antes, se transforma en acreedor de la masa. Su indemnización se haría efectiva con el patrimonio del quebrado administrado por los órganos correspondientes, sin sujeción a la ley del dividendo, y con preferencia y prioridad sobre cualquier otro crédito. Su deuda sería deuda de la masa, pagada por la administración de la quiebra. Pero esta solución viene a abonar la posición mantenida. La relación de trabajo, aunque solamente lo fuera a efectos indemnizatorios, continuaría con la sindicatura, y no se resolvería por la declaración judicial de quiebra. No es el mismo caso de los otros supuestos contemplados en el artículo 908, en que se supone que las mercaderías no le fueron entregadas al quebrado por un título legal e irrevocable, y en consecuencia, su propiedad permanece en el otro contratante. Aquí la prestación del trabajador pasó a formar parte del patrimonio del quebrado, y por ello su restitución es imposible.

Aquí la restitución tiene lugar en concepto de indemnización, lo que supone que el obligado a entregarla es el otro polo personal de la relación misma. El contrato de trabajo, por tanto, continúa *ex lege* con la administración de la quiebra. La quiebra tampoco es causa de resolución de las relaciones de trabajo.

4. QUIEBRA COMO FUERZA MAYOR O COMO IMPOSIBILIDAD SOBREVENIDA DE LA PRESTACIÓN DE TRABAJO

Los partidarios de la doctrina de la resolución de la relación de trabajo en caso de quiebra tienen que resolver otra cuestión, cual es la señalada en el apartado segundo del artículo 1.124 del Código civil: «El perjudicado podrá escoger entre exigir el cumplimiento o la resolución de la relación con el resarcimiento de daños y el

abono de intereses en ambos casos. También podrá pedir la resolución aun después de haber optado por el cumplimiento cuando éste resultare imposible.» Es decir, significando la quiebra la posibilidad de resolver la relación laboral, el trabajador tendrá que optar siempre --o mejor dicho, no le cabrá posibilidad de elección-- por la indemnización de daños, ya que el cumplimiento de la obligación resulta imposible para el empresario. Cuestión ésta que nos lleva a estudiar la quiebra como fuerza mayor y como imposibilidad sobrevenida en relación con el contrato de trabajo.

Se ha dicho que la fuerza mayor puede actuar, tanto sobre la persona del trabajador, obligando a éste a que interrumpa su prestación laboral, como sobre la Empresa, obligando al dependiente de la misma a interrumpir su trabajo (17).

Por otro lado, la legislación laboral no altera los principios generales del caso fortuito o la fuerza mayor: en caso de que exista fuerza mayor, la responsabilidad del empresario viene a cesar aunque no se produzca la liquidación o cese definitivo del negocio. Por ello, si la quiebra se configura como una serie de acontecimientos en los que la voluntad del empresario no interviene, que son imprevisibles e inevitables para él, no hay por qué apartarse de los principios comunes (18).

Hay que señalar que la quiebra no es un caso de fuerza mayor, porque el órgano administrador puede continuar la explotación del negocio. La explotación puede continuar con el síndico o con el quebrado si ha obtenido un concordato de sus acreedores (19).

Por otro lado, hay que hacer una serie de observaciones en lo que respecta a la calificación de quiebra como fortuita. En cuanto a las consecuencias de la calificación, hay que señalar que son exclusivamente de orden penal. Es de advertir que el quebrado fraudulento no podrá ser rehabilitado, y sobre él no cesan nunca las interdicciones legales que produce la declaración de quiebra (20).

Por lo que al contrato de trabajo respecta, en su relación con la calificación de la quiebra, si su declaración produce la resolución del contrato de trabajo, al trabajador siempre le será debida una indemnización por anticipada resolución de la relación laboral misma. Esto, a menos que la quiebra sea considerada como supuesto de fuerza mayor que impida la continuación de la relación de trabajo. Si admitimos esto, tendríamos que concluir que la declaración de quiebra produciría la resolución de la relación de trabajo, y que la indemnización debida al trabajador dependería de la

(17) CASSI: *La subordinazione del lavoratore nel Diritto del lavoro*, 1947, pág. 204. Como casos de fuerza mayor actuando sobre la persona del trabajador, señala el infortunio, enfermedad, gravidez, puerperio, servicio militar. Sobre la Empresa, son casos de fuerza mayor, la cesión y la transformación del negocio.

Con un concepto tan amplio de la fuerza mayor no dudamos en la inclusión de la quiebra, como uno de los casos que para este autor se manifiestan actuando sobre la Empresa. En otro caso, la inclusión se podría hacer considerando la figura de la quiebra como una cesión de negocio.

(18) COLOMBO: «La fuerza mayor como causa de disolución del contrato de trabajo», en *Estudios Unsam*, pág. 1.

(19) BLAISE: *La situation....*, cit., pág. 540.

(20) URJA, *Ob. cit.*, pág. 715.

calificación que a la quiebra se diera. Si la quiebra fuera calificada de fortuita como un supuesto típico de fuerza mayor, el trabajador quedaría sin indemnización. La indemnización sólo le sería entregada al trabajador (admitido que la quiebra pueda producir la resolución de la relación laboral) cuando la quiebra hubiese sido calificada de culpable o fraudulenta. Esta solución se podría prestar con facilidad al fraude por parte de los administradores del patrimonio del quebrado, pues a efectos de no ver reducido todavía más el patrimonio de su deudor quebrado, y que generalmente, y sin necesidad de pagar indemnización alguna a los trabajadores será insuficiente para cubrir la totalidad de las deudas, tendrían particular interés en que la quiebra fuera calificada como fortuita. Si las consecuencias de la calificación de la quiebra son exclusivamente penales, a los acreedores les interesaría que el patrimonio de su deudor no se viera disminuído todavía más por el pago de eventuales indemnizaciones, que harían más insegura aún la posibilidad, ya de por sí bastante en entredicho, de poder satisfacerse íntegramente de sus créditos.

La mejor solución nos parece aquella por la cual el trabajador, caso de que su contrato de trabajo se viera resuelto como consecuencia de la quiebra, percibiera siempre la indemnización correspondiente, con independencia de las causas que hubieran producido la quiebra misma. Esto, aparte de ser la solución más favorable al trabajador, que, perjudicado por la resolución de su contrato, no vería aumentado su perjuicio por la negativa de la indemnización, está también de acuerdo con la naturaleza de las causas productoras del estado de quiebra. En efecto, la quiebra representa un hecho típico entre el hecho voluntario y la fuerza mayor, siendo muy difícil imaginar un caso en que la quiebra se hubiese producido exclusivamente por un hecho debido a una fuerza mayor, sin que en alguna manera haya intervenido la voluntad del propio quebrado. Las causas de la quiebra son múltiples, y ponerse a examinar en cada caso cuál es la calificación que a la quiebra corresponde sería una interminable fuente de litigios, toda vez que a la administración de la quiebra le interesaría la calificación como fortuita para verse libre de la indemnización a pagar a los trabajadores: pago que disminuiría aún más el patrimonio del quebrado (21).

Pero la cuestión más importante en este aspecto es la consideración de la quiebra como una causa determinante de imposibilidad sobrevenida de la prestación. Para el estudio de la imposibilidad sobrevenida en la relación de trabajo hay que distinguir entre la imposibilidad sobrevenida para el cumplimiento de su prestación por el empresario y la imposibilidad sobrevenida para que cumpla su prestación el trabajador.

Los principios generales del Derecho civil sobre la materia se pueden sintetizar en esta forma: a) El deudor queda liberado del cumplimiento de la obligación y de la obligación de indemnizar daños y perjuicios al acreedor. b) Sólo responde el deudor del cumplimiento de su obligación, cuando así lo establezca la ley, o bien cuando de esta forma se hubiese pactado. c) Si fuera posible el cumplimiento de la obligación sólo en parte, en esta parte se verificará su cumplimiento, extinguiéndose en

(21) En este sentido se pronuncian también DE LITALA: *Il contratto di lavoro*, 1956, página 397, y RIVA SANSEVERINO: *Il lavoro nell'impresa*, 1960, págs. 523 y 524.

todo lo demás (22). d) El acreedor debe obtener las ventajas ocasionales que se deriven del caso fortuito, ya que también es él quien sufre el daño (23).

Por lo que a la prestación del trabajador respecta, para que ésta se haga imposible por imposibilidad sobrevenida no debe depender la imposibilidad de un hecho imputable al trabajador o empresario, ya que entonces se tendría incumplimiento y no verdadera imposibilidad, sino que debe ser un hecho extraño al trabajador, o al trabajador o empresario conjuntamente (24).

La imposibilidad de cumplimiento del trabajador puede ser temporal—total o parcial— y definitiva. Aplicando los principios generales sobre imposibilidad sobrevenida, el trabajador quedaría liberado y sería el empresario el que soportaría las consecuencias de la imposibilidad. En los supuestos que contempla el artículo 79 de la ley de Contrato de trabajo —incapacidad permanente debida a enfermedad o accidente, servicio militar o ejercicio de cargos públicos y alumbramiento de obrera—, el contrato de trabajo no termina y el trabajador sigue conservando el derecho al puesto de trabajo. Esto es lo que, según Santoro, produce un traslado del riesgo del trabajador al empresario (25). Por ello, en la relación de trabajo, y por lo que a la prestación del trabajador respecta, la doctrina general de la imposibilidad sobrevenida no encuentra una aplicación exacta.

En cuanto a la imposibilidad sobrevenida de la prestación debida por el empresario, la imposibilidad ha de ser objetiva y absoluta. Objetiva quiere decir que la imposibilidad derive de un impedimento inherente a la prestación en sí, con independencia de toda consideración extrínseca a la misma. Absoluta significa que la imposibilidad de la prestación será tal cuando no pueda ser vencida ni por una excepcional medida de sacrificio.

Para la consideración de la imposibilidad de la prestación del empresario se debe considerar que consistiendo esta prestación fundamentalmente en el pago del salario, reunirá las características de ser prestación pecuniaria, fungible, así como la consideración del principio *genus nunquam perit*.

Corpori (26) examina los supuestos que, en principio, parecen configurables como casos de imposibilidad sobrevenida de la prestación del empresario. En primer lugar, los casos de destrucción, cierre, cesación o requisición del negocio: en estos supuestos parece que se debe considerar que la relación de trabajo no se debe resolver por imposibilidad sobrevenida de la prestación. En efecto, consistiendo la prestación del

(22) Hay que tener, sin embargo, en cuenta, el art. 1.169 del Código civil: «A menos que el contrato expresamente lo autorice, no podrá compelerse al acreedor a recibir parcialmente las prestaciones en que consista la obligación.»

(23) CASTÁN: *Derecho civil español, común y foral*, III, 1958, págs. 168 y 169.

(24) SANTORO-PASSARELLI: *Nociones de Derecho del trabajo* (traducción española), página 198.

(25) SANTORO, *Ob. cit.*, págs. 198 y 199. Vid. sobre el traspaso de riesgo, págs. 68 a 71.

(26) CORPORI: «Risoluzione del contratto di lavoro per impossibilità dell'imprenditore», en *Foro ita.*, I, 1961, págs. 1011 y sigs., y *Gli effetti...*, cit., págs. 80 a 93. Al consistir la prestación en un *genus*, también considera SANTORO, *Ob. cit.*, pág. 198, que, por lo que al empresario respecta, no se puede hablar de imposibilidad de su prestación.

empresario en un *genus*, nunca puede ser imposible. Y la imposibilidad de la prestación del empresario no se daría tampoco porque no pudiera recibir la prestación de trabajo del empleado: el sinalagma entre las prestaciones sólo puede extinguirse cuando la prestación de una parte sea imposible, no cuando una de las partes no pueda recibir la prestación de la otra.

Se ha dicho también que la prestación del empresario no consiste sólo en el pago del salario, sino también en dar trabajo al empleado. Por ello, cuando esto no fuera posible, la relación laboral debería ser resuelta por imposibilidad. Pero, aun admitiendo que esta prestación de trabajo tenga una formulación positiva, esto lo único que implicaría sería la existencia de una prestación doble y compleja, susceptible sólo de imposibilidad parcial; nunca la resolución de la relación de trabajo.

Se argumenta también que la prestación de trabajo no es una prestación que se deba en abstracto, sino que es una prestación que se concreta en una función determinada a realizar por el trabajador y en una empresa determinada también. Si por los motivos apuntados, y con independencia de la voluntad del empresario, la determinación de la prestación del trabajador es imposible, la relación de trabajo debería extinguirse. Sin embargo, tan pronto como se consideren los requisitos de objetiva y absoluta que la imposibilidad debe revestir, esta argumentación pierde todo su peso. La prestación del trabajador no sería imposible, porque aunque el empresario no la pudiera determinar en su concreción, la posibilidad para el trabajador de poder seguir prestando su trabajo en otro lugar o en otra tarea, puesta a su disposición por el empresario, sigue en pie. La imposibilidad de la prestación se ha de determinar con arreglo a requisitos inherentes a la prestación misma y no extrínsecos a ella.

Por todo ello, la requisición, el cierre o la cesación del negocio no liberan al empresario del cumplimiento de sus obligaciones frente a los trabajadores ni resuelven la relación de trabajo.

En cuanto a la muerte o impedimentos absolutos del empresario, para que la relación de trabajo termine es preciso que se trate de Empresas en las que la actividad del empresario sea infungible, de modo que venida a cesar la actividad del empresario cese también la actividad de la Empresa misma.

Por todo ello, para que se dé la terminación de la relación de trabajo por imposibilidad sobrevenida respecto al empresario, es preciso que la imposibilidad suponga que sea objetiva y absoluta de la persona del empresario para continuar en su prestación genérica o que haya imposibilidad de hacerse subrogar por otro en el cumplimiento de su prestación.

Por tanto, aplicando estos principios a la quiebra, tendremos que concluir que no supone una imposibilidad de cumplimiento de las prestaciones para el trabajador ni para el empresario: para el trabajador, porque la imposibilidad sobrevenida se traduce en un traslado del riesgo al empresario, sin que el contrato de trabajo termine; por lo que al empresario se refiere, porque la quiebra no es una causa objetiva y absoluta de imposibilidad de cumplimiento de su prestación, y además, se puede hacer subrogar —sea de forma voluntaria o coactiva, como sucede en la quiebra— por otra persona en el cumplimiento de su obligación —sindicos—. Continúa, pues, el contrato de trabajo, pese a la declaración judicial de quiebra.

5. CONTINUACIÓN DE LOS CONTRATOS DE TRABAJO Y CONTRATOS A TÉRMINO

La continuación de los contratos de trabajo en caso de declaración de quiebra se aplica, tanto a los contratos de duración indefinida como determinada. El establecimiento de un término en el contrato no supone especialidad, en cuanto a las vicisitudes del mismo, en caso de quiebra del empresario. El contrato a término continuara durante todo el tiempo que reste hasta la llegada del término prefijado, y si cuando éste llegase no se produce denuncia por ninguna de las partes, se entenderá prorrogado indefinidamente, salvo pacto en contrario.

La normativa, pues, es la misma que si la quiebra no se hubiese declarado. Si la sindicatura resuelve el contrato antes de la llegada del término, sin causa justificada —y ya hemos visto que la quiebra no lo es—, se habrá producido un despido calificado como improcedente. Entrará entonces en juego el artículo 81 de la L. C. T., y si el trabajador opta por la readmisión y los sindicatos se niegan a aceptarla, el artículo 212 y siguientes del T. R. P. L., regulando los expedientes de no readmisión.

Si la opción del trabajador se inclina por la indemnización, en la misma deberán comprenderse los salarios que falten por percibir hasta la llegada del término, así como las indemnizaciones a que hubiese lugar por anticipada ruptura de la relación.

La disciplina es la misma, aunque el síndico efectúe el despido del trabajador a término inmediatamente a la declaración de quiebra, como si el despido se efectúa pasado algún tiempo de la declaración misma. Por eso no parece adecuada la distinción que hace Comporti (27) entre despido efectuado inmediatamente a la declaración de quiebra y despido pasado un tiempo de la declaración. En uno y otro caso, el contrato de trabajo continúa con la sindicatura; en un caso, a efectos indemnizatorios, y en otro, en forma de relación laboral estable. Pero el régimen jurídico en ambos casos es idéntico, sin que se altere por el momento en que el despido se haya producido.

Las razones aducidas por Comporti para la distinción antedicha se pueden resumir así: si el despido se efectúa por la sindicatura en las inmediaciones de la declaración judicial de quiebra, las indemnizaciones que en este caso se deban al trabajador serán deudas en la masa, y no de la masa. El trabajador las podrá insinuar en el pasivo de la quiebra, aunque con los privilegios concedidos por el artículo 59 de la L. C. T. Y esto es así porque la ruptura del vínculo laboral demuestra la voluntad del síndico de no empeñar a la administración de la quiebra en un contrato que para la quiebra puede no ser útil; por ello sería injusto el cargar al pasivo de la quiebra el período trabajado a favor del quebrado.

Sin embargo, esta postura no nos parece acertada. El contrato de trabajo es uno de los llamados sinalagmáticos pendientes de ejecución. Con respecto a éstos caben tres posturas: o bien optar por la posibilidad de su resolución cuando la quiebra se declare, o bien la restitución al contratante de la prestación realizada, o bien la susti-

(27) COMPORTI: *Gli effetti...*, cit., págs. 188 a 186. En el mismo sentido RIVA SANSO-VERINO: *Il lavoro...*, cit., pág. 524. Sobre los contratos de trabajo a término y la declaración judicial de quiebra, vid. DE LITTA: *Il contratto di lavoro...*, cit., núm. 297.

tución por la administración de la quiebra en la posición del quebrado para llevar a término el contrato. De estas tres posiciones, ya vimos que sólo es viable la tercera, por lo que a la relación de trabajo respecta. La declaración de quiebra no es causa de resolución de la relación de trabajo. El carácter irreversible de la prestación del trabajador hace imposible la restitución de la misma. Por ello, la facultad de opción de la sindicatura se concreta en la última de las alternativas: la sustitución del quebrado en la relación de trabajo. Que esta sustitución tenga un contenido indemnizatorio o no es otra cuestión completamente distinta. Lo cierto es que para indemnizar o para continuar, efectivamente, la relación laboral, la sindicatura sustituye al quebrado. Si para el procedimiento de ejecución en que la quiebra consiste, la continuación del contrato de trabajo no es útil, se podrá proceder por los cauces legales —artículo 81 de la L. C. T. y 212 y siguientes T. R. P. L.— a su resolución. Pero independientemente de que la resolución se lleve a efecto en un momento o en otro en relación con la fecha de declaración judicial de quiebra, esta indemnización será siempre una deuda de la masa, porque la relación de trabajo ha continuado con los síndicos. Nunca será deuda de la masa, en un caso, y en la masa, en otro.

6. LA QUIEBRA Y LA SUSPENSIÓN DE LA PRESTACIÓN LABORAL

Unas breves consideraciones sobre la posibilidad para el trabajador de suspender su prestación como consecuencia de la declaración de quiebra afectando a su empresario. Si ya hemos dicho que la quiebra no es justa causa para resolver la relación de trabajo, esta no resolución por quiebra se dará, tanto para el empresario o la sindicatura como para el trabajador. Claro está que el trabajador seguirá conservando la posibilidad, pese a la declaración de quiebra y a la continuación de su contrato con la administración de la misma de dar por terminada la relación por su propia voluntad —artículo 76, 9.º, de la L. C. T.—. La declaración de quiebra no viene a modificar el régimen jurídico a que la relación laboral viene sujeta. Pero si así lo hace es porque el régimen general le autoriza a ello, no porque la quiebra sea un motivo para invocar la resolución.

Lo que se pregunta ahora es si, sin llegar a la resolución del vínculo, podrá el trabajador suspender la prestación por causa de quiebra. Parece que la respuesta ha de ser negativa. Si el trabajador quiere resolver el contrato, el único camino que le queda será la resolución por su propia voluntad. Pero la suspensión de su relación no se admite por el hecho de que su empresario haya sido declarado en quiebra. A pesar de la quiebra, el contrato de trabajo continúa automáticamente con la sindicatura, y si el trabajador suspende su prestación, será considerado dimisionario.

No hay en ello ningún peligro que comprometa la situación económica del trabajador, ya que su deuda salarial es deuda de la masa, y se hace efectiva sin sujeción a la ley del dividendo. El hecho de que el patrimonio del quebrado se halle en manos de la sindicatura no compromete en absoluto la prestación dineraria que al trabajador le es debida por sus servicios.

Únicamente se admite un caso en que la prestación del trabajador pudiera sus-

penderse (28): el caso de quiebra con limitadísimo activo, en el que la contraprestación debida al trabajador podría verse comprometida. En este caso estimamos que el trabajador podría no ya suspender la prestación de sus servicios, sino dar por terminado el contrato, según el artículo 78, e), de la L. C. T., ya que podría ser revelador de una situación depresiva —en sentido económico— para el trabajador.

7. CONCLUSIONES SOBRE LA DECLARACIÓN DE QUIEBRA Y LOS CONTRATOS DE TRABAJO

En primer lugar, destaquemos las excepciones que a la doctrina general de la continuación del contrato de trabajo se pueden presentar cuando se declare en quiebra al empresario: el contrato de trabajo quedará resuelto en caso de quiebra cuando la vinculación establecida entre trabajador y empresario haya sido personalísima por parte del trabajador, no habiendo celebrado el contrato si la persona de su empresario hubiese sido distinta. El carácter *intuitu personae* que en este caso puede revestir la relación prevalece sobre la continuidad del contrato mismo.

Tampoco continuará la relación laboral cuando en el momento de celebrarse el contrato se hubiese consignado en el mismo válidamente su resolución en caso de quiebra del empresario. Sin embargo, en este punto la interpretación no puede ser excesivamente amplia, sino que hay que hacer entrar en juego la excepción contenida en el número 1.º del artículo 76 de la L. C. T.: «salvo que el ejercicio de la facultad contractual constituya manifiesto abuso de derecho por parte del empresario», en cuyo caso la cláusula se tendría por no puesta —artículos 10 y 36—, y la relación laboral continuaría con la sindicatura.

Por fin, pese a la automática continuación del contrato con los síndicos, el trabajador podría resolverlo en caso de quiebra con limitadísimo activo, cuando viera peligrar la contraprestación debida por los servicios desarrollados, según la dogmática del artículo 78, e).

En todos los demás casos, la relación de trabajo continúa, a pesar de la declaración judicial de quiebra. Aparte las razones que anteriormente hemos señalado, Ramírez (29) considera las siguientes: si se conjugan los artículos 76, 4.º, de la ley de Contrato de trabajo y el 878 del Código de Comercio, parece que la quiebra del empresario producirá la extinción de los contratos de trabajo celebrados por el empresario quebrado o relacionados con su negocio. Pero si se tiene en cuenta el artículo 79 —admitiendo la continuación de los contratos en los casos de cesión, traspaso o venta de la industria— y el mismo artículo 76, 4.º, estableciendo que el contrato no termina cuando haya representante legal que continúe la industria o el trabajo, habrá que concluir que la relación laboral permanece, pese a la declaración de quiebra del empresario.

(28) COMPTON: *Gli effetti...*, cit., págs. 186 y 187.

(29) RAMÍREZ, *Ob. cit.*, II, págs. 508 y 509.

Lo que sí suele hacerse, señala Ramírez (30), es acordar la suspensión temporal de los contratos de trabajo, en virtud de lo dispuesto en el art. 80 de la ley de Contrato de trabajo.

En definitiva, si el contrato de trabajo continúa automáticamente, viene asumido por la administración de la quiebra, y sus respectivas obligaciones son obligaciones de la masa. El que el contrato continúe con la administración de la quiebra, quiere significar esto mismo: que no es un nuevo contrato el que se celebra con la sindicatura, sino que lo que se da es una continuación pura y simple del contrato anterior (31). Esto tiene su importancia, en orden a fijar la posición que el síndico tiene en el contrato, y en cuanto a las consecuencias que se derivan de la resolución del contrato mismo.

El síndico ocupa en el contrato la misma posición que ocupaba el quebrado, con los mismos derechos y deberes, continuando la relación laboral, con las mismas características y condiciones con que lo estaba con el quebrado.

La relación laboral que continúa con el síndico, sigue rigiéndose por las normas jurídico-laborales, sin que ni la figura del síndico, ni las normas publicísticas que regulan la quiebra puedan hacer variar la normativa a que la relación se halla sujeta (32).

En cuanto a los créditos que pudiese tener el trabajador se suele hacer una distinción entre las deudas posteriores a la declaración de quiebra, y las anteriores a la declaración misma. Por lo que respecta a las deudas posteriores, la doctrina es unánime (33) en considerar que las deudas serán deudas de la masa, y se harán efectivas con los caracteres que las distinguen. La indemnización de antigüedad, que podría ser considerada como fraccionable a efectos de indemnización, entre el período anterior y posterior a la declaración de quiebra, se considera también toda ella como deuda de la masa, por ser un crédito que se va perfeccionando a lo largo de la ejecución de todo el contrato de trabajo, y en consecuencia con la consideración de un crédito único, sólo puede hacerse efectiva a la terminación del contrato mismo (34).

Por lo que respecta a los créditos que tuviese el trabajador, y cuyo origen se encuentre en el período anterior a la declaración de quiebra, se ha considerado (35) que son constitutivos de deudas en la masa. Por tanto, la única solución para hacerlos efectivos es su insinuación en el pasivo de la quiebra, gozando, desde luego, de los privilegios sobre los bienes muebles e inmuebles del deudor, que la legislación laboral concede a los créditos por salarios.

Por cuanto llevamos dicho en relación con la quiebra y los contratos de trabajo, ya se podrá comprender nuestra postura contraria a esta última opinión. La división entre deudas anteriores y posteriores a la declaración, nos parece por completo impro-

(30) RAMÍREZ, *Ob. y loc. cit.*

(31) AZZOLINA, *Ob. cit.*, pág. 401.

(32) COMPORTI: *Gli effetti...*, cit., 122.

(33) BLATSE, *Ob. cit.*, pág. 541. COMPORTI: *Gli effetti...*, cit., pág. 128.

(34) GASPARI: *L'azienda nel Diritto del lavoro*, 1937, pág. 14. Lo mismo COMFORTI, *Ob. y loc. cit. últ.*: La indemnización de antigüedad es única y el débito ha sido asumido por la masa de la quiebra desde el momento de la continuación de la relación de trabajo.

(35) COMPORTI: *Gli effetti...*, cit., pág. 130.

cedente. Si la relación de trabajo continúa con la sindicatura automáticamente en el momento en que la quiebra venga declarada, los órganos de administración de la quiebra se harán cargo del contrato tal como en ese momento se encuentre: si los salarios hasta ese momento han sido pagados puntualmente por el empresario quebrado, la sindicatura vendrá obligada a satisfacer solamente los salarios debidos por la prestación de servicio posterior. Pero si hay créditos a favor del trabajador por salarios atrasados, la sindicatura, al hacerse cargo del contrato, se hará cargo también de los salarios debidos. La sustitución del quebrado por la sindicatura se realiza a todos los efectos, y en ella se hallan comprendidas las obligaciones de hacer efectivas las deudas que el quebrado pudiera tener frente al trabajador. La relación de trabajo es única, y del mismo modo que los síndicos deben al trabajador la indemnización de antigüedad en relación con el íntegro contrato, también en relación con todo el contrato vendrá a producirse la sustitución del quebrado a los demás efectos. Todas las deudas que el trabajador tuviese en relación con el servicio prestado son deudas de la masa, sin que quepa distinguir entre los períodos en que se produjeron. Si el art. 79 de la ley de Contrato de trabajo, para un supuesto en que existe sustitución de empresarios, no distingue entre los períodos en que tuvieron su origen los créditos a favor del trabajador, tampoco cabrá hacer esta distinción en los casos de sustitución del empresario por la sindicatura. Los únicos créditos que el trabajador podrá insinuar en el pasivo de la quiebra, y que tendrán en consecuencia la consideración de deudas en la masa, serán aquellos que no tengan relación directa con el trabajo prestado al empresario, declarado después en quiebra.

No queremos acabar, sin aludir a unos principios que fundamentan las conclusiones a las que hemos llegado y que han sido señalados por Comporti (36). Nos referimos a la tutela preferencial del trabajador y que informa toda la legislación laboral. En segundo término, a la continuidad y autonomía de la empresa, pese a los cambios que se puedan producir en la persona del empresario. Y, en último término, a la insensibilidad de la empresa, bajo el perfil jurídico a la quiebra.

El tratamiento de cada uno de estos principios, necesitaría por sí un estudio detenido. Queden, por tanto, aquí solamente apuntados.

(36) COMPORTI: *Gli effetti...*, cit., págs. 116 a 119.

