

**COMPETENCIA DE LOS JUZGADOS LETRADOS DEL TRABAJO
PARA ENTENDER EN CASOS
DE DEFRAUDACIÓN Y/O SIMULACIÓN
EN PERJUICIO DE ACREEDORES LABORALES**

por

Dr. José Luis Dodera

OBJETIVO

El objetivo de la presente monografía es demostrar jurídicamente que los Juzgados Letrados de Primera Instancia del Trabajo de Turno, en Montevideo o en el Interior, cuando hubieren estos tribunales especializados, son los competentes para entender en las acciones paulianas, ocurridos en perjuicio de acreedores laborales, por sobre los Juzgados Letrados de Primera Instancia en lo Civil de Turno.

A esta conclusión llegaremos tomando en consideración argumentos *procesales y sustanciales*.

**COMPETENCIA DE LOS JUZGADOS LETRADOS
DE PRIMERA INSTANCIA DEL TRABAJO**

De acuerdo con la ley de Organización de los Tribunales, N° 17.750, art. 66, la competencia de los Juzgados Letrados de Primera Instancia del Trabajo tendrá competencia que la ley especial les asigne.

La naturaleza de la/s obligación/es incumplida/s son salariales e indemnizatorias, generadas durante el transcurso y la extinción del contrato de trabajo, naciendo un derecho de crédito que aún no fue satisfecho por la parte empleadora de los actores.

La competencia de los Juzgados del Trabajo para entender en las acciones paulianas promovidas por créditos laborales puede fundamentarse en argumentos procesales y de derecho sustancial, propios del derecho laboral.

ARGUMENTOS PROCESALES

1º) De acuerdo con las disposiciones del Código General del Proceso, artículos: 14 inc. 1º, «para interpretar la norma procesal, el tribunal deberá tener en cuenta que el fin del

proceso es la efectividad de los derechos sustanciales», o sea que la situación del acreedor laboral es el vector de la labor investigativa e integradora del aplicador del derecho en la situación jurídica planteada, frente a un posible caso de interpretación de la norma.

En tanto el 14 inc.2º, remite a las normas generales teniendo presente los principios generales de derecho y especiales del proceso, de acuerdo con esta redacción podemos sostener que los principios del derecho laboral están contemplados y deben ser tenidos en cuenta a la hora de determinar cuál es el juzgado competente para fallar en un caso de acción pauliana, preservando «las garantías constitucionales del debido proceso y de la defensa del mismo». Aplicando los principios propios del derecho laboral y respetando los principios de igualdad procesal, principio de contradicción, principio de legalidad, de contralor judicial de la prueba, no estamos vulnerando en absoluto al debido proceso. En virtud de este artículo 14 del C.G.P., incisos 1º y 2º, podemos encontrar fundamento legal en los principios jurídicos propios del derecho laboral para sostener la competencia de los juzgados laborales, por razón de materia.

2º) Ahora bien, si partimos de la hipótesis que la ley 15.750, ni cualquier otra Ley no atribuyó expresamente una competencia especial a los Juzgados Letrados de Primera Instancia del Trabajo para entender en los casos de una acción pauliana; si a esto le agregamos que el C.G.P. es posterior en el tiempo a la ley de la Judicatura (el art. 12 del C.G.P. señala que las normas procesales son de aplicación inmediata), también debemos aplicar al C.G.P., debiendo concordar las dos normas, y si circunscribimos primariamente la discusión a un nivel procesal, no de derecho sustancial -esta última es la hipótesis del literal B.4 - y no nos convencieron los argumentos esgrimidos con relación al art. 14 del C.G.P., podemos sostener que existe un vacío legal, debemos recurrir a la integración de las normas procesales.

Los criterios de integración determinados por el art. 15 de C.G.P. son: los fundamentos de las leyes que rigen situaciones análogas, los principios constitucionales, los principios generales, de derecho y especiales del proceso, las doctrinas más recibidas.

Si partimos de la base que el objeto del proceso es cumplir con las obligaciones específicas emergentes de un contrato de trabajo, «los fundamentos de las leyes que rigen situaciones análogas» es un primer paso redundante, pues estamos frente a un mismo marco, la protección de los derechos sustanciales de los trabajadores subordinados.

Los principios constitucionales aplicables están expresados en las disposiciones normativas, protectoras del trabajo subordinado, en particular los arts: 53 inciso 1º.

«El trabajo está bajo la protección especial de la Ley», la doctrina señala que su alcance está referido al trabajo subordinado, 72,332. Estos dos últimos enmarcan el derecho al ejercicio de los derechos laborales, la protección especial no va en desmedro de otros derechos, deberes y garantías hecha por la Constitución, los derechos reconocidos a los individuos, así como los que atribuyen facultades e imponen deberes a las autoridades, no dejarán de aplicarse por falta de la reglamentación, indicando que se integrará por los fundamentos de leyes análogas, a los principios generales de derecho y a las doctrinas generalmente admitidas. O sea que los fundamentos de leyes análogas, los principios generales del derecho y las doctrinas generalmente admitidas son instrumentos compartidos por la Constitución y por el CGP, de lo cual se deduce que las ideas fuerza de la Constitución, los mecanismos de resolución de

los vacíos legales establecidos por el CGP, por razones técnicas (léase, por la razón de ser del derecho laboral), por aplicación del Principio Protector (por aplicación de la norma más favorable), por razones de jerarquía constitucional, además, nada más y nada menos. De estas ideas podemos puntualizar que la acción pauliana y la acción contra un acto jurídico simulado relativamente (interpuesta subsidiariamente), contrario o perjudicial contra un crédito laboral, de la concordancia de ambas normas (15.750 y C.G.P), resultando que el C.G.P. es posterior en el tiempo y es de aplicación inmediata, teniendo en cuenta que partimos de una hipótesis de vacío legal, la norma a aplicar (art. 15 del C.G.P) permite cumplir con los preceptos constitucionales si remitiéramos la acción pauliana o simulatoria relativa a los Juzgados Letrados de Primera Instancia del Trabajo, ya que podemos allí encontrar la protección especial de la ley, que es uno de los fines propios del derecho laboral, sin desmerecer los otros derechos, manteniendo los principios de debido proceso y contradicción.

Confirma esta solución, las disposiciones del C.G.P. que atienden a los criterios básicos para atribuir la competencia de los juzgados. El art. 22.4 establece que la distribución de competencia se realiza en base a la naturaleza de la materia, su importancia práctica y el volumen de los asuntos que se tramiten. O sea que la competencia de la acción pauliana y/o de simulación relativa puede tramitarse en Sede laboral por la naturaleza del reclamo y por la especialidad de los estrados y magistrados.

3°) Ahora bien, indagemos en otro sentido, que sucede si sostenemos que la atribución de competencia fue determinada por los artículos 66 y 68 de la ley 15.750.

En base a un argumento literal de la norma, se ha sostenido que la acción pauliana de un acreedor laboral debe tramitarse ante la Sede Civil, en base a dos elementos:

El art. 66 de la ley de la Judicatura remite a las leyes especiales la atribución de competencia de los Juzgados de Primera Instancia del Trabajo, y no hay norma que atribuya competencia a la Sede laboral para procesar una acción pauliana.

El art. 68 de la misma norma que establece que «los Juzgados Letrados de Primera Instancia en lo Civil entenderán: En primera instancia de los asuntos de jurisdicción contenciosa, civil, comercial y de hacienda, cuyo conocimiento no corresponda a otros jueces».

Se estableció en un mismo plano, la competencia en los asuntos civiles, comerciales y los que no tienen un destino cierto, fijándose un criterio propio de la materia y un criterio residual, en caso de que otro juzgado no tenga competencia definida.

Esta solución puede discutirse en dos aspectos:

El C.G.P. deroga tácitamente a estos dos artículos por ser posterior en el tiempo y por contener criterios básicos propios de la distribución de la competencia, arts. 22 a 23.

La ley 15.750 no realizó una atribución propia de competencia, remitió la competencia de los Juzgados del Trabajo a la ley. No conocemos que alguna ley atribuya la competencia a los Juzgados de Trabajo para procesar la acción pauliana de un crédito laboral. Frente a esta situación, tenemos dos alternativas:

La primera: Sostener que no existe vacío legal, recordando los argumentos esgrimidos anteriormente en torno a la protección especial del trabajo establecido por los arts 53, 72 y

332 de la Constitución, que son disposiciones de mayor jerarquía, además de ser las normas más favorables para el trabajador, haciendo jugar estas disposiciones, podemos sostener que si bien no existe ninguna ley especial que atribuya expresamente la competencia para esta acción en materia laboral, podemos encontrar normas de mayor jerarquía constitucional y normas más favorables en la propia Constitución, por lo tanto no estamos frente a una situación de vacío legal, por lo tanto no se debe aplicar el criterio residual para fijar la competencia de los casos de acción pauliana, por lo tanto no hay que remitirse a una Sede Civil.

Además podemos recordar todos los argumentos procesales señalados en el literal anterior una normativa y principios generales que determinan los derechos e intereses en juego que definen la materia, o sea la naturaleza de la acción, aun en un código general del proceso, único (donde están todas las materias contenciosas civiles involucradas y envueltas, ya que no existe un proceso contencioso laboral) y basándonos en que las normas análogas, la Ley de Organización de los Tribunales, se colocó a las reclamaciones laborales en un mismo plano que las reclamaciones civiles-

Recordemos que esta ley fue mencionada mientras se discutió si el proceso laboral establecido en el decreto 14.188 estaba incluido dentro del C.G.P. en momentos que se discutía la aprobación del C.G.P. en el Parlamento, rigiéndose por las disposiciones propias del C.G.P.

La Segunda: Sostener que estamos frente a una remisión expresa de la Ley, que envía la tramitación de la acción pauliana de un crédito laboral a la Sede Civil, trae consecuencias paradójales para el D. Laboral.

Ante lo cual, conviene detenernos en analizar cuales son sus consecuencias posibles:

La condición de acreedor: el acreedor tendría que probar su condición con la sentencia declarativa y/o condenatoria, donde se recoja el crédito del acreedor, lo fije y lo estime. Y una vez que la sentencia pasa en autoridad de cosa juzgada, recién el acreedor estaría en condiciones de iniciar su acción pauliana y/o simulatoria en subsidio.

El corto plazo para la interposición válida de la acción pauliana: normalmente, un juicio laboral demora más de un año desde la demanda hasta su sentencia.

Además este tiempo se prolonga aún más si tenemos presente que muchos magistrados utilizan el proceso incidental de liquidación del crédito.

El acreedor laboral una vez que tendría determinado su crédito - luego de la sentencia pasada en autoridad de cosa juzgada y luego de finalizado el proceso incidental (eventual) - recién estaría en condiciones de iniciar la acción pauliana, y el plazo para la interposición de la acción pauliana es de un año a contar desde que el acreedor o acreedores supieren la enajenación. Para las enajenaciones que se inscriban en el Registro de Traslaciones de Dominio el plazo correrá a partir de la fecha de su inscripción (art. 1296 del C.Civil). El contenido de la sentencia es declarativo y a través de la misma, el Juez cataloga como inoponible -que se desconoce el acto perjudicial para el acreedor-.

Perfectamente puede darse que los acreedores laborales se enteren de la enajenación de bienes. por ejemplo: bienes inscribibles. no podrían iniciar acción pauliana en plazo -antes

del año de la inscripción- porque no tienen su condición de acreedor laboral reconocida por una sentencia.

La contracautela: los acreedores en sede civil tienen que prestar contracautela.

La doctrina y jurisprudencia laboral sostienen pacíficamente la necesidad de eximir a los trabajadores de brindar garantía de sus acciones porque persiguen el cobro de créditos destinados a su subsistencia.

Si nos proponemos realizar una acción pauliana por el perjuicio que causó el deudor de una obligación laboral, concurriendo a una sede civil, la exigencia de prestar contracautela significa en los hechos un impedimento para muchos trabajadores de ejercer sus acciones.

4º) Analicemos la situación planteada por el art. 120 del C.G.P., la conexión como criterio de modificación de la jurisdicción y competencia. Enrique Tarigo analiza esta posibilidad en su libro *Lecciones de Derecho Procesal Civil*, según el nuevo código, Tomo I, pág. 120, la justificación de la distinción entre causas que modifican la jurisdicción y causas que modifican la competencia. La definición legal de jurisdicción es «la potestad pública que tienen los tribunales para juzgar y hacer ejecutar lo juzgado *en una materia determinada*, se hace necesario concluir que hay modificación -y no solamente de la competencia- toda vez que un tribunal deba conocer en un asunto cuya *materia* compete, normalmente, a otros»(idem, pág. 120).

«En segundo lugar, utilizamos la expresión *causas que modifican la competencia* y deseamos la expresión carnelluttiana de *competencia eventual* (o secundaria o derivada), entendiéndolo que de esta manera se marca mejor - desde la denominación misma - la naturaleza del fenómeno, es decir, el desplazamiento de la competencia de un tribunal, que originalmente tendría que haber conocido del asunto, hacia otro tribunal que excepcionalmente, deberá conocer de él» (idem, pág. 120).

Entre las causas que modifican la jurisdicción se encuentra a la conexión - «la circunstancia de tener dos o más procesos, elementos en común, ya sea que el elemento en común sea las partes (conexión personal o subjetiva), el objeto de cada proceso (conexión real u objetiva) o la causa petendi (conexión causal) (idem, pág. 120). «Una vez sancionado el CGP, ha nacido la posibilidad de una nueva situación de modificación de la jurisdicción en virtud de la conexión. En efecto, a tenor de su art. 120 «El demandante podrá acumular en una misma demanda varias pretensiones contra el demandado, siempre que concurren los siguientes requisitos: 1) Que se trate de pretensiones de igual o *análoga materia*, o, *si fueren diversas, que sean conexas entre sí*». Tarigo señala aquí que desde el punto de vista competencial, se admite la acumulación de pretensiones de materia análogo o de materias diversas, se estará frente «a una modificación, por ampliación, de la jurisdicción entendida como competencia en una materia determinada» (idem, pág. 121 -122).

O sea que, si aún si se sostuviera que la Sede Civil es la competente para entender en los casos de acción pauliana de un crédito de un trabajador, *se producirá igual una competencia laboral por constituirse encontrarse conexión entre la acción civil con la laboral, la cual puede ser una conexión subjetiva* -el sujeto deudor de obligaciones laborales es quien perjudicó con sus actos fraudulentos y/o simulatorios al acreedor laboral- o tener conexión *causal*

-para eludir el resultado del juicio laboral-, mismo porque no son contrarias -persiguen fines distintos: una la sentencia declaratoria y/o condenatoria mientras que la otra pretende que los bienes del deudor no salgan de su patrimonio para este acreedor, las dos pueden ser declarativas-, y tercero todas pueden tramitarse por el mismo procedimiento, por un juicio ordinario.

5º) La diferencia entre el fuero de atracción y la conexión:

Por fuero de atracción entendemos como la potestad de juzgar todos los asuntos relacionados (múltiples) en un único tribunal competente, de forma preceptiva, dispuesto así por la propia ley. Así podemos encontrar un fuero de atracción en las sucesiones, art. 411 del C.G.P., en el art. 457.5 del CGP para el caso de los concursos, en el art. 1575 del Código de Comercio. Preceptivamente, aquí la ley dispone el conocimiento y tramitación del juicio en un único juzgado, por el imperio del fuero de atracción, motivado en razones de igualdad, equidad, ya que los herederos o los acreedores participan en un mismo plano.

En el caso de la conexión de juicios, no hay un interés general que predomine sobre las circunstancias de hecho, sino que lo que sucede es la estrecha relación entre dos juicios.

Esta conexión puede ser puesta de manifiesto el propio actor, al iniciar un segundo juicio en el tribunal que entendió en el primero, o mismo por el propio demandado, si hubieran dos tribunales competentes en la misma materia en dos juicios iniciados separadamente, tiene facultad para acumular a ambos, para que sean procesados en un sólo tribunal.

6º) Criterio de distribución de competencia cualitativo o material: en razón de la naturaleza del litigio, es decir, en razón de su materia. Por ser un reclamo laboral, debe de tramitarse en la Sede del Trabajo.

Siguiendo a Enrique Tarigo, en Lecciones de Derecho Procesal Civil, según el nuevo código. Tomo I, pág. 110, aquí por este criterio de distribución de la competencia «en razón de la naturaleza del litigio, es decir, por la razón de su materia, está determinada por un modo de ser del litigio, independiente de su relación con el lugar y con el tiempo en que ese litigio se haya planteado, así como de su valor o cuantía» (idem, pág. 110). Este criterio es el que determina, en nuestro Derecho, la existencia de diversas *jurisdicciones*, utilizando esta expresión en el sentido restringido que le otorga el art. 6 de la LOT, según ya viéramos, equivalente a potestad de juzgar «en una materia determinada». Carnelutti había sostenido que frecuentemente la creación de nuevas jurisdicciones, es decir, la creación de nuevos órganos jurisdiccionales con competencia en determinadas materias, sólo obedecía al deseo de lograr, por esa vía, corregir los graves defectos del proceso ordinario. Esto fue verdad entre nosotros en los veinte o treinta años inmediatamente anteriores a la sanción del CGP, y la creación de nuevas jurisdicciones -la del trabajo, por ejemplo- y nuevos tipos procesales o de procesos -el proceso laboral del Decreto- ley 14.188 y sus modificativas, también por ejemplo obedeció a esa razón que señalaba el maestro italiano: tratar de evadir la lentitud, el excesivo formalismo y, en definitiva, la inidoneidad de nuestro juicio ordinario escrito tal como lo regulara el CPC. Vigente el CGP, sustituido el juicio ordinario escrito por un ágil proceso ordinario por audiencias, reducida la enorme multiplicidad anterior de juicios extraordinarios, es decir, existiendo actualmente un sistema procesal efectivo y eficiente, la creación de distintas jurisdicciones readquiere valor e importancia. A tal punto que la Supre-

ma Corte de Justicia, con criterio que compartimos, ha podido referirse al «indiscutible principio de la especialización por materia» al reorganizar la competencia de todos los Juzgados Letrados de Primera Instancia del Interior (Acordada 7122, de 22 de noviembre de 1991, Considerando II). Esta acordada ha sido dictada, sin duda, en aplicación de la norma contenida en el art. 22.4 CGP. «En base a la naturaleza de la materia, su importancia práctica y el volumen de los asuntos que se tramiten, se procurará en cualquier departamento del país, la especialización de los tribunales, tanto en primera como en segunda instancia, conforme con lo que disponga la ley orgánica respectiva» (idem, pág. 110).

ARGUMENTOS DE DERECHO SUSTANCIAL, DEL DERECHO LABORAL

1º) ¿Cuándo se es acreedor laboral?

El trabajador subordinado es aquel que recibe la tutela del derecho laboral. En esta concepción, una persona comienza a generar derechos desde que comienza a trabajar o está a la orden.

Para el caso de la indemnización por despido, una vez que supera el período de carencia, desde que surgió el contrato de trabajo, o desde que se computó determinado número de jornales -100 o 25 jornales dependiendo de la posición que se tome-.

La doctrina no es pacífica en torno a la existencia de un período de carencia, en este punto, una parte entiende que la durabilidad es una característica del contrato de trabajo y otra parte entiende que la durabilidad no es un requisito ontológico para que surja un contrato de trabajo.

En los créditos laborales, la ley fija cuando se deben cobrar los rubros: salario, aguinaldo, salario vacacional, indemnización por despido, y son normas de orden público. No hay lugar a discusión posible en torno a cuando nace el crédito y cuando se debe pagar. O sea que transcurrido ese plazo para el pago, sin que el trabajador haya cobrado un rubro determinado, posee un crédito laboral, por sí mismo.

Podrá discutirse si se pagó o no se pagó, por ej. si se pagó en realidad pero no se extendió recibo, o si operó la compensación, pero lo que no puede discutirse es cuando nació el crédito laboral.

A partir del nacimiento del crédito laboral, el trabajador se convierte en acreedor.

A nuestro entender, la acción pauliana interpuesta por un trabajador es válida toda vez que nació el derecho del crédito laboral y el empleador no puede demostrar la cancelación de la deuda, no debiéndose esperar a que sea recogido en una sentencia -y en su eventual y posterior determinación del monto- porque el objetivo mismo de la acción pauliana es declarar como inoponibles a los actos perjudiciales al acreedor -en este caso laboral - por fraude y/o simulación relativa.

2º) Concepto de enajenación: el concepto está tomado en su más amplia acepción, o sea, aquel acto por el cual puede derivarse en un desprendimiento del dominio sobre la cosa, que es un concepto más amplio que la propia compraventa. Así por ejemplo, en sede civil, se

acepta que los actos perjudiciales puedan ser la constitución de hipotecas, prendas, etc, que pueden terminar produciendo una venta forzada del bien.

En materia laboral, también cabe brindarle una concepción particular, pues el concepto enajenación puede ser sistematizado aún de forma más amplia que en el derecho civil, pues impera el principio de la Realidad. Este principio se aplica cuando hay una discordancia entre lo que surge de la realidad y lo que muestra la documentación.

Por ejemplo, podemos encontrarnos perfectamente frente a una situación donde formalmente no hay ningún desprendimiento del dominio, pero que en realidad sí lo hubo, pues la persona que ejerce actos de dominio sobre el bien jurídico es distinta al «dueño o propietario», o también, que se utilice otra razón jurídica para ocultar o encubrir a la verdadera empresa empleadora de los reclamantes laborales.

3) De acuerdo a los principios Protector y Primacia de la Realidad del Derecho, a las disposiciones constitucionales y a la especial protección de la ley: los principios constitucionales aplicables están expresados en las disposiciones normativas, en particular los arts. 7, 53 inciso 1° «El trabajo está bajo la protección especial de la Ley» -donde se reconoce la existencia del Principio Protector en nuestra constitución, según la opinión de A. Plá Rodríguez-, 72 y 332 de la Constitución. Estos dos últimos enmarcan el derecho al ejercicio de los derechos laborales, la protección especial no va en desmedro de otros derechos, deberes y garantías hecha por la Constitución», como «los derechos reconocidos a los individuos, así como los que atribuyen facultades e imponen deberes a las autoridades, no dejarán de aplicarse por falta de la reglamentación, indicando que se integrará por los fundamentos de leyes análogas, a los principios generales de derecho y a las doctrinas generalmente admitidas». O sea que los fundamentos de leyes análogas, los principios generales del derecho y las doctrinas generalmente admitidas son instrumentos compartidos por la Constitución y por el C.G.P., de lo cual se deduce que las ideas fuerza de la Constitución, los mecanismos de resolución de los vacíos legales establecidos por el CGP, por razones técnicas, por la razón de ser del derecho laboral, por aplicación del Principio Protector, por razones de jerarquía constitucional, los juzgados laborales son los competentes para entender contra los actos jurídicos en fraude y/o simulación relativa, en perjuicio de los créditos de los trabajadores.

CONCLUSIONES

Por todas las razones explicitadas en los capítulos anteriores, entendemos que los Juzgados Letrados de Primera Instancia del Trabajo de Turno son los competentes para entender en los casos de acción pauliana, en Montevideo; y en el interior, es competente por razón de materia, el Juzgado Laboral, si hubiera un tribunal especializado.