Privilegios salariales en el Anteproyecto de Ley General de Trabajo

Juan Carlos Cortés Carcelén
Profesor de Derecho del Trabajo
Pontificia Universidad Católica del Perú

I. Introducción

El Anteproyecto de Ley General de Trabajo regula en el Capítulo IV del Título III de la Primera Parte la protección y privilegios de remuneraciones y beneficios, en la que se regulan los límites a la embargabilidad, la prohibición de la reducción directa o indirecta de la remuneración, los descuentos de la misma, el caso de la devolución de los faltantes, la compensación de sumas otorgadas como liberalidad y los privilegios de los créditos laborales.

El objetivo de este artículo es tratar este último aspecto, para lo cual iniciamos nuestra exposición con la regulación actual y los problemas existentes, para luego analizar el contenido normativo del anteproyecto en esta materia. Sólo pretendemos plantear algunos temas que sirvan para la discusión de este importante proyecto.

1. Legislación vigente

La normativa vigente sobre los privilegios de los créditos laborales está contenida básicamente en tres normas. La primera es el artículo 24° de la Constitución de 1993, que establece en su segundo párrafo que *"El pago de la remuneración y de los beneficios sociales del trabajador tiene prioridad sobre cualquier otra obligación del trabajador"*.

Este punto de partida no se modificaría en esencia si es que se promulgará el proyecto de Constitución que se debate en el Congreso, ya que el artículo 33° que fuera aprobado por el Pleno el 26 de noviembre de 2002, recoge una fórmula similar. Ésta es:

*"**Artículo 33°.-** El pago de las remuneraciones, beneficios sociales y otros créditos laborales de los trabajadores es preferente a cualquier otra obligación del empleador, conforme a ley."*

Los cambios en este caso son la inclusión de otros créditos laborales distintos a las remuneraciones y beneficios sociales, la modificación del término prioridad por la de preferente y finalmente su remisión a la ley.

En la legislación de desarrollo, el Decreto Legislativo N° 856 (publicado el 4 de octubre de 1996) regula el alcance de los créditos laborales, la preferencia o prioridad de los mismos y los casos en los que procede el derecho persecutorio.

También regula la prioridad de las acreencias laborales la Ley General del Sistema Concursal (LGSC), Ley 27809, publicada el 8 de agosto de 2002, que establece como opera la preferencia en los casos en los que un empleador-deudor se encuentra acogido (por voluntad propia o por iniciativa de un acreedor) en un procedimiento concursal.

Aparentemente el desarrollo legislativo vigente opta por dos esferas normativas, una que se da dentro del sistema concursal y otra fuera del mismo, y que tienen algunos puntos de conexión. A efectos de mostrar esta situación señalaremos las diferencias y conexiones de estas regulaciones:

a) Créditos laborales.

La Constitución vigente opta por declarar el pago preferente de las remuneraciones y beneficios sociales. Al respecto un primer tema para debatir está referido al alcance de los conceptos señalados. Si bien nuestra legislación ha optado por una definición de remuneración (artículos 6 y 7 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral), no hace lo propio con el concepto de beneficio social, el cual ha sido interpretado en varios sentidos:

- los conceptos referidos en el Decreto Legislativo N° 688, Ley de Consolidación de Beneficios Sociales;
- equiparándolo a los beneficios establecidos en la ley; y,
- en una interpretación más amplia considerando todos aquellos beneficios que tienen una vocación de generalidad, incluyendo los legales como los convencionales.

Las resoluciones judiciales y administrativas (en el marco de la labor del INDECOPI en materia concursal) han sido dispares y no han provisto sino de soluciones al caso concreto, para la incorporación o no de conceptos dentro del

término beneficios sociales. Así por ejemplo, se ha determinado que la participación de los trabajadores en las utilidades es un beneficio social, y que las liberalidades no lo son, etc.

En cuanto al reconocimiento expreso de los créditos laborales hay una primera diferencia entre las dos normas legales. La LGSC distingue entre los créditos de origen laboral, que son aquellos invocados por el trabajador o extrabajador, de los créditos que tienen primer orden de preferencia en los que se encuentran las remuneraciones, los beneficios sociales y créditos vinculados a los sistemas de jubilación. Es decir, existen créditos laborales que no tendrán derecho preferente y que en el esquema de la LGSC no tendrán prelación ya que se ubican en el último orden (quinto). En cambio el Decreto Legistativo N° 856 señala en su artículo 1° cuáles constituyen los créditos laborales, no haciendo mención a que existen otros créditos laborales que no tienen esa preferencia.

En el listado de los considerados como créditos laborales preferentes hay diferencias entre las normas, siendo las principales las siguientes:

- La LGSC hace mención, siguiendo la terminología empleada por la Constitución, a remuneraciones y beneficios sociales adeudados a los trabajadores, mientras que el D.Leg. 856 hace referencia a las remuneraciones, la compensación por tiempo de servicios, las indemnizaciones y en general los beneficios establecidos por ley que se le adeudan a los trabajadores. La amplitud de una u otra fórmula depende del concepto amplio o restringido que se tenga de beneficios sociales. Asimismo, en el D. Leg. 856 se ha discutido si la mención a indemnizaciones hace alusión únicamente a las contenidas en la ley o también a las que tienen origen distinto, y al parecer habría una posición mayoritaria que considera esta última opción, ya que la referencia a beneficios establecidos en la ley no alcanza a esas indemnizaciones, por lo que, por ejemplo, se incluiría a aquellas indemnizaciones especiales pactadas en el contrato de trabajo. También se discute alrededor del artículo 1° del D. Leg. 856 si la mención a la ley, debe ser considerada como ley formal o como ley material, a efectos de incluir o excluir los beneficios contenidos en un convenio colectivo distintos de la remuneración. Por un lado, se señala que no resulta coherente que se excluyan a los beneficios en un convenio colectivo debiendo ser éste el instrumento de regulación principal de las relaciones de trabajo, y por otro lado, se señala que son únicamente los contenidos en la ley formal porque hay una opción legislativa de dar preferencia únicamente a esos beneficios y porque los conceptos remunerativos contenidos en un convenio colectivo ya estarían incluidos por la mención inicial.

- Si bien ambas normas incluyen los aportes al Sistema Privado de Pensiones, la LGSC no incluye como crédito de primer orden las comisiones que cobran las Administradoras de Fondo de Pensiones, lo que sí es considerado por el D. Leg. 856. Al respecto se ha señalado, por un lado, que la opción asumida por la ley concursal no es adecuada porque toda la retención es parte de la remuneración del trabajador y no se puede distinguir al interior de la misma, y porque la exclusión no es equitativa frente a la retención en el sistema nacional de pensiones, en donde no se discrimina el porcentaje que cobra la ONP para la administración del fondo; y por otro lado, la opción de la norma ha sido que no se trata de un crédito laboral y por ende no debe tener esa preferencia en tanto es la AFP quien puede reclamar ese pago y que al momento de la retención por parte del empleador dicho monto deja de ser un crédito laboral.
- La LGSC incluye como crédito de primer orden a los aportes impagos a los regímenes previsionales administrados por la ONP, la Caja de Beneficios y Seguridad del Pescador y otros regímenes previsionales creados por Ley, mientras que el D. Leg. 856 solamente incluye a los aportes al Sistema Nacional de Pensiones.

b) Oportunidad de ejercer la preferencia.

El orden de preferencia contenido en la LGSC es aplicable al supuesto en el cual la Junta de Acreedores ha decidido la disolución y liquidación del deudor, o cuando por la situación económica del deudor ha ingresado al sistema concursal desde el principio a una disolución y liquidación. Así el artículo 88.1 de la LGSC señala:

> *"El Liquidador, bajo responsabilidad, está obligado a pagar en primer término los créditos reconocidos por la Comisión conforme al orden de preferencia establecido en el artículo 42º hasta donde alcanzare el patrimonio del deudor".*

La preferencia no opera en el caso que la Junta de Acreedores haya optado por la reestructuración, salvo en un caso específico. Así, el artículo 69.1 de la LGSC dispone:

> *"El orden de preferencia establecido el Artículo 42º para el pago de los créditos no será de aplicación en los casos en que se hubiese acordado la reestructuración, con excepción de la distribución entre los acreedores del producto de la venta o transferencia de activos fijos del deudor".*

Como se desprende del articulado anteriormente citado, el pago preferente supone una actividad por parte del acreedor laboral, ésta es, solicitar ante la Comisión de Procedimientos Concursales del INDECOPI su reconocimiento, para lo cual se establece un procedimiento determinado.

También una expresión de la preferencia se desarrolla al momento de señalar el cronograma de pagos que debe contener el Plan de Reestructuración, cuando la Junta de Acreedores opta por la reestructuración. Así los artículos 66.3° y 66.4° disponen:

"El Plan debe contener un cronograma de pagos que comprenda, bajo sanción de nulidad, la totalidad de las obligaciones del deudor, y el modo, monto, lugar y fecha de pago de los créditos de cada acreedor. Igualmente, establecerá un régimen de provisiones de los créditos contingentes o los que hubieren sido reconocidos y sean materia de impugnación".

''En dicho cronograma de pagos se deberá precisar, bajo sanción de nulidad del Plan, que de los fondos o recursos que se destinen al año para el pago de los créditos, por lo menos un 30% se asignará en partes iguales al pago de las obligaciones laborales que tengan el primer orden de preferencia, conforme el artículo 42°. La determinación del pago en partes iguales implica que el derecho de cobro de cada acreedor laboral se determine en función del número total de acreedores laborales reconocido en dicha prelación".

De lo expuesto queda claro que la ley concursal establece los supuestos en los que ejercita la preferencia de las acreencias laborales.

En el caso del D.Leg. 856, esta norma señala que los créditos tienen prioridad sobre cualquier obligación de la empresa o empleador, y que los bienes de éste se encuentran afectos al pago del íntegro de los créditos laborales adeudados. También establece la forma de pago (a prorrata) y la extensión del privilegio a quien sustituya total o parcialmente al empleador en el pago directo de las obligaciones.

Un aspecto importante que se discute es la oportunidad en la cual se puede hacer uso de este privilegio, es decir, si la aplicación del privilegio puede utilizarse en cualquier momento, sin necesidad de una situación especial de la empresa (falta de pago, crisis económica, etc.), o si más bien, se aplica el privilegio en un momento determinado en el que existe una amenaza de que las acreencias laborales no puedan cobrarse o cuando el empleador por una causa objetiva o subjetiva deje de abonar un monto determinado de las acreencias.

Este es un tema no resuelto, que se trata de manera particular en cada caso concreto, pero que debería estar resuelto por la normativa.

c) Derecho persecutorio

El D. Leg 856 regula el derecho persecutorio que tiene el acreedor laboral de perseguir los bienes transferidos por el deudor para hacerse pago de sus acreencias. Este derecho excepcional se establece en dos supuestos.

El primero de ellos tiene relación con la ley concursal. La norma establece que se otorga la facultad cuando el empleador ha sido declarado insolvente, y como consecuencia de ello se ha procedido a la disolución y liquidación de la empresa o su declaración judicial de quiebra, alcanzando la acción a las transferencias de activos fijos o de negocios efectuados dentro de los 6 meses anteriores a la declaración de insolvencia del acreedor.

Al respecto, un primer tema que se presenta es que la terminología que se emplea está referida a la norma concursal anterior (La Ley de Reestructuración Patrimonial), por lo que la declaración de insolvencia o la mención al insolvente debe considerarse como referida al deudor acogido al procedimiento concursal ordinario.

El período de 6 meses al que hace alusión la norma casa con el denominado período de sospecha que en la anterior norma concursal era del mismo plazo y que actualmente ha sido incrementado a un año[1]. Este período pretende evitar que los actos fraudulentos de parte del deudor, antes de acogerse al sistema concursal, generen un perjuicio mayor a los acreedores[2].

No hay una correspondencia exacta entre las dos normas de tal manera que se presentan problemas en la posibilidad de aplicar el derecho persecutorio. Por ejemplo, puede darse el caso de un grupo de trabajadores que trate de ejercitar el derecho persecutorio por deudas anteriores al acogimiento al procedimiento concursal y pretendan ejercer su derecho sobre un bien que ha sido transferido durante los 6

---

[1] No creemos que en el caso del derecho persecutorio se haya ampliado a un año, en tanto, no existe una remisión a la ley concursal.

[2] El artículo 19.1 de la LGSC señala: "El juez declarará ineficaces y, en consecuencia, inoponibles frente a los acreedores del concurso, los gravámenes, transferencias, contratos y demás actos jurídicos, sean a título gratuito u oneroso, que no se refieran al desarrollo normal de la actividad del deudor, que perjudiquen su patrimonio y que hayan sido realizados o celebrados por éste dentro del año anterior a la fecha en que se presentó su solicitud para acogerse a alguno de los procedimientos concursales, fue notificado de la resolución de emplazamiento o fue notificado del inicio de la disolución y liquidación".

meses anteriores al inicio del procedimiento concursal. De lograr los trabajadores esa situación se enfrentarían con algunos problemas legales, el primero es que los créditos que se encuentran dentro de la masa concursal deben ser pagados de acuerdo a las reglas establecidas en la normativa especial; el segundo, es que el bien transferido debería regresar al deudor a efectos de satisfacer las acreencias del concurso, donde es probable que los trabajadores accionantes se beneficien también con el inmueble recuperado; y, vinculado con lo anterior, ese grupo de trabajadores no podría beneficiarse únicamente con dicho bien, sino que el valor del mismo debe satisfacer por igual a todas las acreencias laborales sujetas al concurso. En consecuencia, la falta de compatibilidad entre las normas tiene como consecuencia la casi inaplicabilidad de las mismas.

c) Límites

Un elemento en común de ambas normas es que no establecen límites o excepciones a los créditos laborales privilegiados. Los más generalizados en otros paises corresponden a establecer como privilegiados los créditos generados durante un período determinado de tiempo, señalar topes máximos a los créditos laborales o excluir a determinados grupos de trabajadores, principalmente aquellos que son personal de dirección de la empresa[3].

La duda sobre este tema es si la Constitución actual, en la formulación que tiene, permite o no el establecimiento de esos límites o exclusiones, lo que podría resolverse con el Proyecto de Constitución en tanto hay una remisión legal[4].

Como puede observarse existen importantes diferencias entre estas dos esferas normativas y un contacto que como hemos visto resulta confuso, de ahí la necesidad de replantear la regulación sobre esta materia.

2. Anteproyecto de Ley General de Trabajo

A continuación tratamos los principales temas abordados por el Anteproyecto en materia de privilegios y preferencias.

---

[3] Al respecto ver OIT. Protección del salario. Normas y salvaguardas relativas al pago de la remuneración de los trabajadores. OIT. Ginebra, 2003, pgs. 183 y ss.

[4] En la discusión en el Pleno del Congreso, casi no se mencionó el artículo 33° del Proyecto, salvo para el tema del plazo de prescripción. Sin embargo, una intervención sugirió la eliminación de la remisión a la ley, en tanto considero que podría significar una restricción.

a) Los tipos de privilegios

El Anteproyecto distingue dos tipos de privilegio, el absoluto y el relativo. El absoluto se concede a:

- Las remuneraciones ordinarias impagas correspondientes a 1 año de trabajo que no excedan de 150 remuneraciones mínimas vitales en total por trabajador.
- Las demás remuneraciones (no ordinarias[5]), derechos y beneficios económicos no remuneratorios, nacidos de disposición legal o de convenio colectivo, *''hasta un importe igual al antes señalado''*[6].

El privilegio relativo corresponde a las remuneraciones y otros derechos y beneficios no remunerativos que excedan los montos indicados en el párrafo anterior.

Una de las aplicaciones de la diferencia es su ubicación en el orden de preferencia en el caso de la insolvencia[7], estableciendo que las acreencias con privilegio absoluto son calificadas en primer orden y las de privilegio relativo son de tercer orden.

Como habíamos apuntado, en el marco de la actual Constitución podría discutirse la constitucionalidad de la diferencia que se realiza, en tanto si bien hay siempre un privilegio, existe una diferencia entre los créditos que debe ser justificada.

Adicionalmente a esta discusión no aparece claramente la ventaja de hacer la distinción entre los tipos de privilegio, porque el desarrollo de la normativa no toma mucho en cuenta esta distinción y porque colocar algunos créditos laborales en el tercer orden no satisface la crítica que cuestiona el ''superprivilegio'' del crédito laboral[8], ya que coloca estos créditos laborales en el mismo nivel que los créditos garantizados.

b) Afectación de bienes

La propuesta señala que los bienes que integran el activo del empleador o que están en posesión o uso de éste y son de propiedad de sus socios o accionistas o pertenecen al mismo grupo de empresas, están afectos al pago preferente de sus

---

[5] Aunque en el anteproyecto no aparece claramente esta clasificación de ordinarias y no ordinarias, como si se hace con otras clasificaciones.

[6] Al parecer el límite temporal no se aplicaría en este caso.

[7] Cuya terminología debería ajustarse a la ley concursal vigente.

[8] Que a nuestro entender se explica por la opción constitucional y porque el trabajador no puede comportarse como un acreedor diligente debido a su especial situación frente al empleador.

deudas laborales. También se afecta a los bienes que se encuentran en posesión o uso por el empleador, por más de 6 meses y que se utilizan para el desarrollo de sus actividades, salvo que se acredite, con documento de fecha legalmente certificada, que pertenecen a un tercero no vinculado.

Al respecto, en primer lugar, no se hace ninguna diferencia entre los créditos privilegiados de manera absoluta y los que están de manera relativa, pero debería entenderse que primero deberían pagarse aquellos con privilegio absoluto. En segundo lugar, incorpora una novedad en nuestra legislación y es extender la afectación a bienes que no pertenecen a la empresa sino a los socios o accionistas de la misma, es decir, la obligación del pago de los créditos laborales se extiende a personas distintas de la empresa. Asimismo, crea una presunción con respecto a los bienes que son utilizados por la empresa en sus actividades por más de un período determinado (6 meses), debiendo la empresa o el propietario (que no sea socio o accionistas, sino estaríamos en el otro supuesto) probar que se trata de un bien que no es de la empresa.

La extensión y la presunción que se realizan son novedades del anteproyecto, que responden a experiencias concretas sucedidas en el país en las que se ha evadido el pago de las acreencias laborales. Ciertamente éste es uno de los puntos que creará más discusión en cuanto quiebra instituciones tradicionales como el de la responsabilidad limitada de los accionistas, y crea una presunción de propiedad.

Cabe señalar que el privilegio contenido en el anteproyecto, al igual que normativa vigente, es de carácter general en cuanto afecta a todos los bienes del deudor, a diferencia del privilegio especial que está relacionado con un bien específico.

c) Carácter persecutorio

Se establecen cinco supuestos en los que se ejerce el carácter persecutorio de los bienes del negocio, no distiguiéndose entre el privilegio absoluto y relativo.

El primer caso se refiere al mismo supuesto que el regulado por el inciso a) del artículo 3° del D. Leg. 856, al cual hemos hecho referencia anteriormente y a cuyos comentarios nos remitimos.

El segundo supuesto es la reiteración del inciso b) artículo 3° del D. Leg. 856, que establece el caso de extinción de las relaciones laborales e incumplimiento de las obligaciones con los trabajadores por simulación o fraude a la ley, al comprobarse que el empleador injustificadamente disminuye o distorsiona la producción para originar el cierre del centro de trabajo o transfiere activos fijos a terceros o los aporta para la constitución de nuevas empresas, o cuando abandona el centro de

trabajo. El objetivo es evitar que los trabajadores queden desamparados por la acción ilícita del empleador ya sea ésta abierta o encubierta de legalidad.

El tercer supuesto regulado es el referido al caso del empleador que ha sido sujeto de embargo por un tercio o más de los activos de éste o solicitado la ejecución de garantías respecto de igual proporción de los activos. Se entiende aunque no está claramente determinado en la norma que el derecho de persecución se podrá dar en dos circunstancias, la primera referida a la persecución de bienes distintos a los embargados o ejecutados que son transferidos, o la segunda relacionada a los propios bienes que son materia de embargo, remate y transferencia y a los bienes que son ejecutados y transferidos a terceras personas. La opción ha sido la de establecer un límite bastante bajo a efectos de permitir la oportuna acción de los trabajadores. Si bien esta norma está referida al derecho persecutorio, debería hacerse mención a que también es posible ejercer el derecho de preferencia antes de la transferencia de los bienes y en los mismos supuestos. Esto dentro de la lógica del propio proyecto.

El cuarto supuesto está referido al caso del empleador que reiteradamente incumple el pago de las remuneracions y beneficios. Se establece que opera el derecho persecutorio en el supuesto de un empleador que adeuda 50% o más de las remuneraciones y beneficios de sus trabajadores durante más de tres meses consecutivos. De acuerdo a la norma hay dos condiciones para que este supuesto opere. El primero referido a un porcentaje de la deuda y el segundo a una temporalidad. Si bien ésta es la opción asumida, quizás una fórmula más simple, como puede ser una referencia al monto global de la planilla (el valor de una planilla y media o dos planillas), ya que podría burlarse la norma manteniendo por un tiempo largo una deuda equivalente al 45% de la planilla.

El quinto caso se refiere al supuesto en el que el empleador no ponga a disposición del juzgado bien o bienes libres suficientes para responder por los créditos laborales adeudados materia de la demanda. La norma reitera el artículo 4° del D.Leg. 856 sólo que además de la preferencia o prioridad le otorga carácter persecutorio.

Aparte de la inclusión de nuevos supuestos en los cuales los trabajadores podrían utilizar el carácter persecutorio de los bienes, debería aclararse algunos temas, como por ejemplo, si el derecho persecutorio involucra también los bienes que se han extendido o se presumen del negocio, como se ha señalado en el punto anterior. Adicionalmente si existe un período determinado en el cual se pueda ejercer el carácter persecutorio y los mecanismos para utilizar el mismo.

Finalmente en el mismo artículo sobre el carácter persecutorio se señala que en los casos de reestructuración empresarial, el convenio deberá garantizar el respeto al privilegio de los créditos laborales. Al respecto la ubicación no resulta la más adecuada en cuanto este tema no se refiere al derecho persecutorio; en segundo lugar, no queda claro si la referencia es a la reestructuración patrimonial dentro de un procedimiento concursal o si se trata de cuaquier reestructuración empresarial; en tercer lugar, si fuera el supuesto de la reestructuración patrimonial en un procedimento concursal, como se ha visto, en la legislación concursal vigente el privilegio de las acreencias laborales está reservado a un caso concreto (transferencia de bienes de la empresa) y a la obligación de establecer en el plan de reestructuración un cronograma de pagos que considere un pago mínimo de por lo menos 30% de las acreencias laborales. En consecuencia, no queda claro si el artículo se ve satisfecho con este desarrollo de la ley concursal o pretende dar una mayor garantía. Y por último, si se refiere a la reestructuración patrimonial, aunque es un tema menor, la legislación concursal,en el caso de reestructuración, denomina al acuerdo de reestructuración como Plan, mientras que para el acuerdo de liquidación de la empresa usa el término convenio.

d) Liquidación y reconocimiento del crédito laboral

Un último aspecto que trata es el referido a la liquidación y reconocimiento del crédito laboral disponiendo que en los casos en los que se faculta a utilizar el privilegio con carácter persecutorio de los bienes del negocio, así como en todo caso de liquidación judicial o extrajudicial, ni el empleador ni los liquidadores pueden realizar los bienes sociales sin reconocer previamente los créditos laborales, en su orden de prelación. Adicionalmente señala que la liquidación de tales créditos es efectuada por la autoridad administrativa de trabajo, y por esa razón tiene mérito ejecutivo y es suficiente para sustentar la tercería de derecho preferente de pago que pudieran interponer los trabajadores.

Sobre este artículo, en primer lugar, pareciera que está referido a casos distintos no vinculados a la legislación concursal donde existe una obligación de los liquidadores de respetar un orden de preferencia y donde el reconocimiento de los créditos es realizado por la autoridad administrativa concursal. En segundo lugar, trata de dos temas distintos, el primero referido a la obligación de reconocer los créditos laborales en su orden de prelación, y el segundo a la liquidación de los créditos laborales en el sentido de determinación de la existencia de créditos laborales y el cálculo de los mismos. En tercer lugar, no queda claro la mención a que en

los casos del derecho persecutorio el empleador o el liquidador tienen que reconocer los créditos laborales en su orden de prelación previamente a realizar los bienes, en tanto que no está claro si se refiere al orden de prelación entre el privilegio absoluto y privilegio relativo, o está referido a otro orden de prelación, y en todo caso, no se trata del reconocimiento previo de los créditos laborales sino el del pago privilegiado. En cuarto lugar, tampoco resulta clara la mención a la necesidad en que en todos los supuestos el trabajador tenga que pasar por una liquidación de sus créditos ante la autoridad administrativa de trabajo, ni siquiera para sustentar la tercería de derecho preferente de pago que podría hacerse con otro título. En consecuencia el objeto de la norma no resulta de fácil entendimiento.

Concluyendo puede decirse, que en el caso del anteproyecto se mantienen las dos esferas de regulación distintas con algunos puntos de comunicación pero no claramente definidos, como el orden de preferencia según se trate de privilegio absoluto o relativo, uno de los supuestos de carácter persecutorio y la mención a la obligación de respetar el privilegio en los casos de reestructuración empresarial, si esa hubiera sido la intención.

De lo expuesto, sostenemos que si la idea es mantener esa distinción de esferas jurídicas debería establecerse con mayor precisión porque de lo contrario se corre el riesgo que se trate de una normativa que tenga serias limitaciones en su aplicación. A pesar de esto, resultan interesantes las innovaciones planteadas y generan una discusión totalmente saludable para las relaciones laborales en el país.