



UNIVERSIDAD CATÓLICA ANDRÉS BELLO

VICERRECTORADO ACADÉMICO
DIRECCIÓN GENERAL DE LOS ESTUDIOS DE POSTGRADO
ÁREA DE DERECHO
ESPECIALIDAD EN DERECHO DEL TRABAJO

TRABAJO ESPECIAL DE GRADO

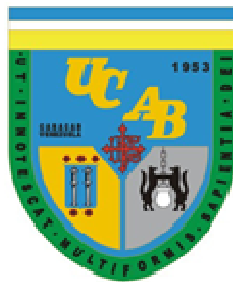
LOS CREDITOS DEL PATRONO Y LA COMPENSACIÓN LABORAL

Presentado por
César Enrique Uzcátegui Molina

Para optar al título de
Especialista en Derecho del Trabajo.

Tutor
Francisco Antonio Rey Silva

Caracas, Septiembre de 2018



**UNIVERSIDAD CATOLICA “ANDRES BELLO”
VICE RECTORADO ACADEMICO
DIRECCIÓN GENERAL DE LOS ESTUDIOS DE POSTGRADO
AREA DE DERECHO
ESPECIALIDAD EN DERECHO DEL TRABAJO**

APROBACIÓN DEL TUTOR

Por la presente hago constar que he leído el Trabajo Especial de Grado - presentado por el ciudadano CESAR ENRIQUE UZCATEGUI MOLINA titular de la Cédula de Identidad 16.582.286 para optar al Título de Especialista en Derecho del Trabajo, cuyo título definitivo es: Los Créditos del Patrono y la Compensación Laboral, y manifiesto que dicho Trabajo reúne los requisitos y méritos suficientes para ser sometido a la evaluación por parte del jurado examinador que se designe.

En la Ciudad de Caracas, a los 20 días del mes de septiembre de 2018

Francisco Antonio Rey Silva

CI. 16.462.406

DEDICATORIA

A mi hija Maria del Pilar... Descubrí que todos mis esfuerzos ahora encuentran su génesis en ti. Te amo.

RECONOCIMIENTO

A Dios, por la salud que me das, y las oportunidades que brindas en mi vida.

A mis profesores del Post Grado, por su invaluable aporte en mi formación profesional.

A Andreina, por su compañerismo, apoyo y acompañamiento durante estos años cursando el postgrado, que significó estudios, desvelos, e inagotables conversaciones en la autopista regional del centro en el trayecto desde Valencia.

**UNIVERSIDAD CATOLICA ANDRES BELLO
DIRECCIÓN GENERAL DE LOS ESTUDIOS DE POSTGRADO
AREA DE DERECHO
ESPECIALIDAD EN DERECHO DEL TRABAJO**

LOS CREDITOS DEL PATRONO Y LA COMPENSACIÓN LABORAL

Autor: César Enrique Uzcátegui Molina

Asesor: Francisco Antonio Rey Silva

Septiembre, 2018

RESUMEN

Esta investigación documental, de carácter descriptivo, trata sobre los créditos del patrono y la compensación laboral, es decir, desarrolla lo concerniente a la acreencia laboral patronal que se causa bien por mandato legal (crédito con garantía en prestaciones sociales) por un hecho convencional o contractual (préstamo personal o consensuado) o por un hecho extra contractual (crédito por hecho ilícito), determinando así sus características, condiciones y procedencia, para luego abarcar la compensación que se realiza en virtud de la coexistencia de recíprocas deudas en un contrato de trabajo, es decir, la acreencia patronal derivada de los créditos mencionados, y la acreencia del trabajador propio de sus beneficios laborales generados. De tal orden, la presente investigación busca dar solución a aquellas zonas que no se encuentran claras o reguladas por la normativa laboral respecto a los créditos patronales, y su consecuente cobro y compensación, tales como las condiciones de procedencias de tales créditos que puede o no imponer el patrono, todo lo cual reviste suma importancia en las relaciones de trabajo actuales, en las cuales las deudas adquiridas por los trabajadores frente al patrono son cada vez más frecuentes.

Palabras Claves: crédito, contrato de préstamo, compensación laboral, prestaciones sociales, beneficios laborales.

Índice General

Introducción.....	7
Capítulo I. Los créditos con garantía en prestaciones sociales.....	9
1. Una aproximación a las prestaciones sociales.....	9
2. Los créditos con garantía en prestaciones sociales.....	13
3. Características de los créditos con garantía en prestaciones sociales.....	21
4. La instrumentación de los créditos con garantía en prestaciones sociales, y los límites a las partes.....	25
5. La forma de cobro y compensación de los créditos con garantía en prestaciones sociales.....	38
Capítulo II. Los créditos convencionales en las relaciones de trabajo.....	50
1. Aproximación a la noción de préstamo.....	50
2. Naturaleza y características del crédito convencional en la relación de trabajo.....	52
3. Autonomía de la voluntad de las partes en los créditos convencionales en las relaciones de trabajo.....	55
4. La forma de cobro y compensación de los créditos convencionales en la relación de trabajo.....	61
Capítulo III. Los créditos del patrono productos del hecho ilícito del trabajador.....	80
1. El hecho ilícito como causante de un crédito patronal.....	80
2. El cobro o compensación del crédito causado por hecho ilícito.....	85
Conclusiones.....	90
Referencias.....	95

.

Lista de Siglas

Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (CRBV)

Código Civil Venezolano (CC)

Código de Procedimiento Civil (CPC)

Ley Orgánica del Trabajo -derogada- (LOT)

Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (LOTTT)

Ley Orgánica Procesal del Trabajo (LOPT)

Organización Internacional del Trabajo (OIT)

Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo (RLOT)

Introducción

El contrato de trabajo es por antonomasia oneroso, es decir, las partes obtienen ventajas económicas del mismo, por una parte el patrono la ventaja que trae el utilizar las fuerzas de trabajo o el intelecto del trabajador en el desarrollo de su actividad industrial o comercial, y por la otra, la ventaja onerosa que representa para el trabajador la recompensa del servicio prestado, esto es, el salario y demás beneficios laborales.

Esa relación existente entre el trabajador y el patrono, que contiene un evidente elemento de onerosidad, se enmarca en una realidad socio económica de los sujetos contratantes, esto es, la fortaleza económica de uno frente al otro, es decir del patrono frente al trabajador, lo que hace una evidente desigualdad real, que empareja a su vez una desigualdad negocial entre ambos sujetos, lo cual hace que el propio legislador –consiente de ello- tutele con especial recelo los derechos del trabajador, beneficiándolo con ciertos principios protectorios tales como la irrenunciabilidad de sus derechos laborales.

Pero esta realidad supone además que en la práctica los trabajadores necesiten acceder a ciertos recursos económicos que en un determinado momento van más allá de su propia acreencia ordinaria, y requieran del otorgamiento de un crédito, o préstamos, siendo que el prestador por excelencia es su propio empleador, por la facilidad práctica que ello comporta, lo cual hace que en ese momento a la par de la existencia del contrato de trabajo, se configure un propio contrato de préstamos entre el prestador patrono y el prestatario trabajador. Ese contrato de préstamo tiene distintas causas, alguna de ellas es legal, tal como sucede con la figura del crédito con garantía en prestaciones sociales que obligatoriamente le impone la ley al patrono, pero también existe una causa contractual, que son aquellos préstamos que otorgue el patrono al trabajador por vía convencional, e inclusive existe una causa extra contractual como lo es los créditos que se generan a favor del patrono productos del hecho ilícito del trabajador.

De tal orden, que la presente investigación, tratará los créditos o préstamos que otorga el patrono al trabajador durante la vigencia del contrato de trabajo (también mencionado como “relación de trabajo” sin debatir sobre la teoría contractualista y relacionista), analizando las características, condiciones y forma de cobro de los mismos, siendo sobre esto último que se analizará igualmente y con especial atención a la compensación laboral, pues habida cuenta, cuando el patrono otorga un préstamo dinerario al trabajador se crean recíprocos deudores, siendo una forma de extinción de las obligaciones, la compensación, que en este caso sería una compensación laboral.

Capítulo I

Los créditos con garantía en prestaciones sociales

1. Una aproximación introductoria a las prestaciones sociales.

En Venezuela, las prestaciones sociales se encuentran reguladas constitucionalmente en el artículo 92 de la nuestra carta magna, y a nivel legal en el capítulo III del Título III de la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras, como parte de lo que el legislador consideró una “justa distribución de la riqueza y las condiciones de trabajo” a propósito de la denominación del aludido título.

Si bien ni la constitución ni la ley definen a las prestaciones sociales, las mismas disponen la finalidad que ésta tiene en la relación de trabajo, de la cual podríamos aproximar alguna definición. Así, el artículo 92 de la Constitución Nacional de Venezuela establece:

Artículo 92. Todos los trabajadores y trabajadoras tienen derecho a prestaciones sociales que les recompensen la antigüedad en el servicio y los amparen en caso de cesantía. El salario y las prestaciones sociales son créditos laborales de exigibilidad inmediata. Toda mora en su pago genera intereses, las cuales constituyen deudas de valor y gozarán de los mismos privilegios y garantías de la deuda principal.

Por su parte, el artículo 141 de la LOTTT, establece:

Artículo 141. Todos los trabajadores y trabajadoras tienen derecho a prestaciones sociales que les recompensen la antigüedad en el servicio y los ampare en caso de cesantía. El régimen de prestaciones sociales regulado en la presente Ley establece el pago de este derecho de forma proporcional al tiempo de servicio, calculado con el último salario

devengado por el trabajador o trabajadora al finalizar la relación laboral, garantizando la intangibilidad y progresividad de los derechos laborales. Las prestaciones sociales son créditos laborales de exigibilidad inmediata. Toda mora en su pago genera intereses, los cuales constituyen deudas de valor y gozan de los mismos privilegios y garantías de la deuda principal.

Nótese como, en atención a lo dispuesto en las citadas normas, podemos extraer varios componentes que rigen a las prestaciones sociales, esto es: 1) constituyen un derecho, 2) recompensan antigüedad en el servicio, y 3) busca amparar en caso de cesantía. Asimismo, para su cálculo se evidencia que: 4) es proporcional al tiempo de servicio, y es 5) calculada al último salario; y adicionalmente se reconoce como 6) una deuda de exigibilidad inmediata, que además 7) goza de privilegios y garantías.

Por ello, podríamos atrevernos a afirmar inicialmente, que las prestaciones sociales son un derecho compuesto por una acreencia económica privilegiada del trabajador en el marco de un contrato de trabajo, y que tiene por causa recompensar la antigüedad en el servicio, y proteger eventuales cesantías, debiendo calcularse en proporción al tiempo de servicio y considerando el esquema de cálculo establecido en la ley.

Esta aproximación a una definición de las prestaciones sociales, no busca realizar un profundo estudio sobre las mismas, pues no es el objetivo del presente estudio, sino tiene por objeto colocar el contexto de una de las acreencias existentes en virtud del contrato de trabajo, y de las cuales podrá operar compensaciones laborales como forma de extinción de obligaciones, tal como se desarrollará suficientemente *ut infra*.

Estas características extraídas de las citadas normas, comportan unos elementos fundamentales para el entendimiento del tema objeto de estudio, pues

debemos partir del hecho que las prestaciones sociales son principalmente un *crédito*, donde el trabajador funge como evidente acreedor, pero que además, dicho crédito goza de unos privilegios, que si bien los citados artículos no lo desarrollan, no es otra cosa que la protección especial que el Estado le otorga a los derecho laborales y que rigen los principios establecidos en el marco jurídico, tales como la irrenunciabilidad, intangibilidad y la progresividad laboral, entre otros, así como el carácter de acreencia privilegiada que la ley impone en la concurrencia de las prestaciones sociales sobre otro tipo de acreencia.

De tal orden, que se hace indispensable considerar la naturaleza de *crédito*, y el carácter privilegiado que tienen las prestaciones sociales, para poder analizar la convivencia de la misma frente a otros créditos de distinta naturaleza, y encontrar la solución jurídica para casos de cobros o compensación laboral.

Ahora bien, entendiendo la naturaleza de las prestaciones sociales como un crédito, resulta oportuno verificar brevemente su forma de cálculo, en orden de poder luego deliberar acerca de la compensación que sobre ella puede proceder.

Así, el artículo 142 de la LOTTT establece la forma de cálculo de las prestaciones sociales en los siguientes términos:

Artículo 142. Las prestaciones sociales se protegerán, calcularán y pagarán de la siguiente manera:

- a) El patrono o patrona depositará a cada trabajador o trabajadora por concepto de garantía de las prestaciones sociales el equivalente a quince días cada trimestre, calculado con base al último salario devengado. El derecho a este depósito se adquiere desde el momento de iniciar el trimestre.
- b) Adicionalmente y después del primer año de servicio, el patrono o patrona depositara a cada trabajador o trabajadora dos días de salario, por cada año, acumulativos hasta treinta días de salario.

- c) Cuando la relación de trabajo termine por cualquier causa se calcularán las prestaciones sociales con base a treinta días por cada año de servicio o fracción superior a los seis meses calculada al último salario.
- d) El trabajador o trabajadora recibirá por concepto de prestaciones sociales el monto que resulte mayor entre el total de la garantía depositada de acuerdo a lo establecido en los literales a y b, y el cálculo efectuado al final de la relación laboral de acuerdo al literal c.
- e) Si la relación de trabajo termina antes de los tres primeros meses, el pago que le corresponde al trabajador o trabajadora por concepto de prestaciones sociales será de cinco días de salario por mes trabajado o fracción.
- f) El pago de las prestaciones sociales se hará dentro de los cinco días siguientes a la terminación de la relación laboral, y de no cumplirse el pago generará intereses de mora a la tasa activa determinada por el Banco Central de Venezuela, tomando como referencia los seis principales bancos del país.

De lo establecido en el citado artículo, es preciso resumir un esquema de cálculo de acuerdo al siguiente parámetro:

- i. Si la duración del contrato de trabajo fue inferior a tres (3) meses, corresponderá el cálculo del literal e).
- ii. Si la duración del contrato de trabajo fue superior a tres (3) meses corresponderá el cálculo del literal d), es decir, al trabajador le corresponderá lo que resulte mayor entre la suma del literal a) y b) (llamado garantía de prestaciones sociales) y el literal c) (que a nuestros efectos lo denominaremos como prestaciones sociales por finalización).

Este régimen de cálculo implica que durante la vigencia de la relación de trabajo, se deberá realizar un cálculo de prestaciones sociales, que la ley lo

denomina “Garantía de prestaciones sociales”, y que supone el valor de 15 días de salario por cada trimestre de servicio (literal a artículo 142 LOTTT), más 2 días de salario por cada año de servicio después del primero, acumulativos hasta 30 días (literal b artículo 142 LOTTT). Como quiera que este cálculo se realiza durante la vigencia de la relación de trabajo, por imperativo lógico debe realizarse considerando el cálculo de cada salario de cada trimestre, y no el salario del fin de la relación de trabajo, el cual está reservado para el cálculo de la finalización establecido en el literal c) del aludido artículo 142.

Esta Garantía de Prestaciones Sociales además de calcularse durante la vigencia de la relación de trabajo, la misma debe ser depositada o acreditada igualmente de forma trimestral a favor del trabajador en un fideicomiso, en la contabilidad de la entidad de trabajo o en un fondo de prestaciones sociales.

En principio, el monto acreditado o depositado por concepto de Garantía de Prestaciones Sociales no puede ser dispuesto por el trabajador sino hasta la culminación de la relación de trabajo, no obstante, existen excepciones, como es el caso de los anticipos de prestaciones sociales, así como el crédito y aval con garantía en prestaciones sociales, todos de acuerdo al artículo 144 de la LOTTT.

La presente investigación no busca analizar el anticipo o el aval como mecanismo de disposición de la garantía en las prestaciones sociales, pero sí al crédito con garantía en dicho derecho laboral, el cual de seguidas procederemos a tratar.

2. Los créditos con garantía en prestaciones sociales.

El artículo 144 de la LOTTT, establece los motivos por los cuales el trabajador beneficiario de las prestaciones sociales, puede disponer de este derecho mientras esté en vigencia la relación de trabajo, señalando lo siguiente:

Artículo 144. El trabajador o trabajadora tendrá derecho al anticipo de hasta de un setenta y cinco por ciento de lo depositado como garantía de sus prestaciones sociales, para satisfacer obligaciones derivadas de:

- a) La construcción, adquisición, mejora o reparación de vivienda para él y su familia;
- b) La liberación de hipoteca o cualquier otro gravamen sobre vivienda de su propiedad;
- c) La inversión en educación para él, ella o su familia; y
- d) Los gastos por atención médica y hospitalaria para él, ella y su familia.

Si las prestaciones sociales estuviesen acreditadas en la contabilidad de la entidad de trabajo, el patrono o patrona deberá otorgar al trabajador o trabajadora crédito o aval, en los supuestos indicados, hasta el monto del saldo a su favor. Si optare por avalar será a su cargo la diferencia de intereses que pudiere resultar en perjuicio del trabajador.

Si las prestaciones sociales estuviesen depositadas en una entidad financiera o en el Fondo Nacional de Prestaciones Sociales, el trabajador o trabajadora podrá garantizar con ese capital las obligaciones contraídas para los fines antes previstos.

Nótese como el mencionado artículo dispone cuatro (4) supuestos para que proceda cualquiera de los mecanismos de disposición, al tiempo que prescribe cuales son dichos mecanismos. El requisito indispensable para disponer parcialmente o afectar las prestaciones sociales mientras se encuentre vigente el contrato de trabajo, es que el trabajador requiera del dinero para cualquiera de los cuatro supuestos legales (vivienda, liberación de hipoteca, educación y gastos médicos), y el mecanismo de uso de dicho dinero es: el anticipo, el crédito y el aval.

El crédito con garantía en este derecho se encuentra regulado en el penúltimo aparte del citado artículo, y del cual se evidencia varias características:

- i. Se otorga solamente si procede alguno de los cuatro supuestos establecidos en el artículo 144 LOTTT.
- ii. El crédito con garantía en las prestaciones sociales sólo procede cuando las prestaciones sociales se encuentran acreditadas en la contabilidad de la entidad de trabajo.
- iii. Por imperativo lógico del punto anterior, este crédito sólo procede sobre el monto que para el momento del crédito, resulte del cálculo de la garantía de prestaciones sociales establecidos en los literales a) y b) del artículo 142 LOTTT.
- iv. Este crédito es obligatorio para la Entidad de Trabajo en caso que así sea solicitado por el trabajador.

Entendiendo la noción de las prestaciones sociales que desarrollamos anteriormente, es menester preguntarnos ¿Qué significa un “crédito” con garantía en las prestaciones sociales?. Para responderlo, es necesario entender la acepción “crédito” utilizada por el legislador laboral, la cual, como consecuencia del propio articulado de la ley, no es más que un “préstamo” que el empleador otorga a su trabajador, pero que no nace propiamente de la voluntad de las partes, sino de un imperativo legal para el empleador de otorgarlo, y una facultad del trabajador de solicitarlo.

De allí que el crédito con garantía en las prestaciones sociales no es más que un préstamo del empleador al trabajador, obligatorio para el primero y facultativo para el último, cuyo quantum se encuentra establecido por el propio monto del saldo disponible de las prestaciones sociales. Por ello, en los casos que el trabajador tenga la necesidad económica de cubrir uno o varios de los supuestos establecidos en el artículo 144 de la LOTTT, y su garantía de prestaciones sociales se encuentre acreditada en la contabilidad de la Entidad de Trabajo, podrá solicitar a su empleador, un préstamo sobre el saldo que tenga acreditado.

Este saldo acreditado, como quiera que supone ser la “garantía” de cobro, no es el monto total acreditado en la contabilidad de la entidad de trabajo, sino el saldo que de dicho monto se encuentre disponible, entiéndase, luego de restarse de él, los anticipos y el monto que se encuentre garantizando previos créditos. Es así como, el crédito con garantía en las prestaciones sociales se basa sobre el saldo de las prestaciones sociales acreditadas (literales a y b del artículo 142 de la LOTTT) que tengan disponibilidad, es decir, que sobre ellos no repose una garantía previa.

Aseguramos que se trata únicamente del monto que resulte del cálculo de las prestaciones sociales establecidos en los literales a) y b) del artículo 142 de la LOTTT, y no así del cálculo de literal c) del mismo artículo, por distintas razones: 1) solamente el literal “a” y “b” se causa durante la vigencia de la relación de trabajo, ya que el cálculo del literal “c” se causa únicamente cuando la relación laboral finaliza; y 2) por disposición del artículo 143 ejusdem, el cálculo del literal “a” y “b” del artículo 142 es el que se acredita en la contabilidad de la empresa, ergo, es sobre este monto que recae la obligación del patrono de otorgar el crédito conforme a lo establecido en el penúltimo aparte del artículo 144 ejusdem.

Pero, ¿cuál es la naturaleza de este crédito?, ¿tiene una naturaleza contractual o simplemente es una obligación patronal y un derecho laboral? Para abordar esta respuesta, es necesario extraer varios aspectos que la ley regula, de cara a extraer de allí la naturaleza jurídica del instituto.

Así, del aludido artículo 144, podemos extraer que se trata de un crédito entregado por una parte a otra, bajo una cantidad disponible de dinero, la cual encuentra su causa en un derecho laboral (prestaciones sociales). Por su parte el artículo 154 de la LOTTT, respecto a tales créditos, señala:

Límite de los descuentos

Artículo 154. Mientras dure la relación de trabajo, las deudas que los trabajadores y las trabajadoras contraigan con el patrono o patrona sólo

serán amortizables, semanal o mensualmente, por cantidades que no podrán exceder de la tercera parte del equivalente a una semana de trabajo o a un mes de trabajo, según el caso.

En caso de terminación de la relación de trabajo, el patrono o patrona podrá compensar el saldo pendiente del trabajador o trabajadora con el crédito que resulte a favor de éste por cualquier concepto derivado de la prestación del servicio, hasta por el cincuenta por ciento.

Adicionalmente, el artículo 77 del Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo aún vigente, respecto a los créditos con garantía en prestaciones sociales (antes denominados créditos con garantía en prestación de antigüedad) establece:

Artículo 77.- Compensación:

Cuando el patrono o patrona otorgue crédito o aval con garantía en la prestación de antigüedad, en los términos y condiciones previstos en el artículo 108 de la Ley Orgánica del Trabajo, podrá en caso de terminación de la relación de trabajo, compensar el saldo pendiente por causa de tales créditos o avales con el monto que corresponda al trabajador o trabajadora por dicha prestación.

Cuando se trate de otros créditos, la compensación sólo podrá afectar hasta un monto equivalente al cincuenta por ciento (50%) de la suma que el patrono o patrona adeude al trabajador o trabajadora, salvo que por sentencia definitivamente firme se determine que el crédito del patrono o patrona se derive de un hecho ilícito del trabajador o trabajadora, en cuyo caso procederá la compensación hasta el monto de dicho crédito. Lo establecido en este artículo no impide que el patrono o patrona ejerza las acciones que le confiere el derecho común para el cobro del saldo de su crédito.

Sin perjuicio de abordar en este punto a la compensación laboral (pues lo trataremos más adelante), resulta oportuno destacar, que conforme al marco

jurídico, el crédito debe ser necesariamente pagado por el trabajador, inclusive, otorgando al patrono vías de compensación. Con lo cual, el crédito con garantía en las prestaciones sociales, supone por un lado la obligación del patrono de otorgarlo, y por el otro, la obligación del trabajador de saldar tal crédito, de tal orden que estamos frente a un instituto que genera obligaciones recíprocas para las partes.

Ahora bien, en atención a que estamos presente ante una figura que genera recíprocas obligaciones para las partes vinculadas (empleador y trabajador), es oportuno verificar si por ello debemos entenderlo como un “contrato” a los efectos legales.

Al respecto el Código Civil, en su artículo 1.133, señala la definición de contrato en los siguientes términos: “El contrato es una convención entre dos o más personas para constituir, reglar, transmitir, modificar o extinguir entre ellas un vínculo jurídico”.

La Real Academia Española, define a la “convención” como Acuerdo o pacto entre personas, organizaciones o países.¹ Por su parte, tal como lo comenta MELICH-ORSINI (2014), la doctrina italiana suele reservarse la palabra “convención” para designar negocios bilaterales de contenido personal, tales como el matrimonio, la separación de cuerpo entre cónyuges, los esponsales, entre otros. El maestro Maduro Luyando (1967) respecto a la convención señala que “la convención dignifica textualmente un concierto entre dos o más personas para realizar un determinado fin” (p. 375)

De lo regulado en el derecho común (ex artículo 1.133), pareciera –prima facie- descartar a este crédito laboral como un verdadero contrato, a propósito que su constitución pareciera no surgir de una *convención* de ambas partes, sino, de un instituto nacido únicamente de la voluntad del trabajador, pues, en definitiva para

¹ <http://dle.rae.es/srv/fetch?id=AfhilPz>

el empleador su otorgamiento no nace de su voluntad sino de una imposición de ley, ergo, la constitución del crédito no deviene de la voluntad de “ambas partes”.

Al respecto de este tipo de negocios jurídicos, donde en su constitución no convergen la voluntad de ambas partes, el profesor Maduro Luyando (1967) los considera como un negocio jurídico unilateral, explicándolo como “el que resulta de una sola declaración de voluntad y produce efectos para quien la emite, independientemente de la voluntad de otro sujeto de derecho, y aún en contra de esta última voluntad”. (p. 374). El mismo autor clasifica estos negocios jurídicos unilaterales como recepticios y no recepticios, siendo el primero, aquellos que requieren la comunicación al destinatario para producir efectos jurídicos, y los segundos los que no requieren de dicha comunicación.

Pero, el crédito con garantía en prestaciones sociales, pareciera ir más allá de un simple negocio jurídico de los definidos por el autor Maduro Luyando, pues si bien, en principio pareciera no requerir de la voluntad del patrono para su constitución, no es menos cierto que puede conllevar una regulación en su implementación que haga necesario la concurrencia de voluntades, tal como sería, el establecimiento de sus condiciones, su forma de pago, el plazo, entre otros; al tiempo que, este crédito no limita sus obligaciones a uno sólo de los sujetos de derecho (patrono), sino que también engendra obligaciones para el trabajador solicitante.

Asimismo, sería una simpleza considerar que una instituto jurídico que crea obligaciones para ambas partes, no tiene una naturaleza contractual por el sólo hecho que su constitución no viene de la inmediata voluntad de ambas partes, pues ello desdice de la propia naturaleza contractual del contrato de trabajo, el cual necesariamente debe existir para poder causarse el beneficio de las prestaciones sociales, ergo, poder existir un crédito con garantía en este beneficio. Además de ello, si bien la causa más inmediata del nacimiento del crédito con garantía en las prestaciones sociales no se soporta en la voluntad de ambas partes

(sino en una voluntad más mediata sustentada en el propio contrato de trabajo), no es menos ciertos que las partes pueden dar cierta regulación a dicho crédito (que abordaremos infra), lo que sin duda le da una connotación contractual.

Así, las condiciones de existencia del contrato, se encuentran indicadas en el artículo 1.141 del Código Civil, dentro de los cuales se encuentran: consentimiento de las partes, objeto, y causa lícita. Por su parte, los requisitos de validez de los contratos que derivan del artículo 1.142 ejusdem son: la capacidad de las partes contratantes, y la ausencia de vicios del consentimiento.

Si verificamos los requisitos de existencia del contrato, en el crédito con garantía en las prestaciones sociales, podemos señalar que: 1) el consentimiento de las partes se encuentra presente, si bien no al momento de la constitución del mencionado crédito, sí al momento en que se creó la relación contractual laboral; 2) el objeto del crédito se encuentra presente, en el otorgamiento de una cantidad determinada de dinero garantizada en las prestaciones sociales, y 3) tiene una causa lícita, pues el título en el cual se fundamente no es contrario a la ley.

Respecto a los requisitos de validez, podemos señalar, que por antonomasia, quien celebra este tipo de crédito, es porque le antecede un contrato de trabajo, para el cual propiamente debe tener capacidad contractual conforme a la ley, e igualmente, debe estar presente el pleno consentimiento de ambas partes.

De allí que, este crédito con garantía en las prestaciones sociales, es una figura bastante sui génesis, pues no comparte todos los elementos propios de un contrato de préstamo, sino que tiene varias particularidades:

- i. Es sinalagmático imperfecto.
- ii. Es un contrato accesorio, pues depende del contrato principal (contrato de trabajo), esto es, del contrato de trabajo,
- iii. Es un contrato oneroso,

De tal orden que, para poder entender completamente la naturaleza de este tipo de contrato, es necesario desarrollar sus características, lo cual abordaremos de seguidas.

3. Características de los créditos con garantía en prestaciones sociales.

Tal como lo hemos venido sosteniendo, el crédito con garantía de prestaciones sociales es propiamente un contrato, que tiene varias características: se trata de contrato sinalagmático imperfecto, accesorio y oneroso.

La bilateralidad en el contrato ha sido considerada principalmente para aquellos contratos que por antonomasia generan derechos y obligaciones recíprocas para las partes contratantes, verbigracia, el contrato de trabajo, cuyo sinalagma radica en la prestación de un servicio personal a cambio de una contraprestación.

Pero el contrato de crédito con garantía en las prestaciones sociales, de inicio no pareciera estar identificado con un contrato bilateral o sinalagmático perfecto, ya que sus obligaciones parecieran nacer únicamente para el patrono que debe otorgar el crédito solicitado, sin que en ello medie su voluntad. Empero, a posteriori de su formación, pueden surgir verdaderas obligaciones para ambas partes que desarrollaremos más adelante en la investigación. De allí que, consideremos que su característica es la de un contrato sinalagmático imperfecto.

Al respecto la doctrina ha considerado internacional y nacional no ha sido del todo pacífica en el entendimiento de los contratos sinalagmáticos imperfectos. Así los autores franceses, citado por Melich (2014) enfocan el tema así:

Las categorías de contrato bilateral y contrato unilateral no se imponen de una manera absoluta, en el sentido que cada tipo de contrato sea necesariamente bilateral o unilateral en virtud de la voluntad de la ley.

Por el contrario, de acuerdo con el principio de la autonomía de la voluntad de las partes, (...), éstas tienen el poder para hacer un contrato que normalmente no produce obligación sino para una de las partes, pueda en el caso concreto transformarse en un contrato bilateral, o sea, en un contrato con obligaciones recíprocas.

Por su parte, el mismo Melich (2014), respecto al contrato sinalagmático imperfecto han considerado:

Los contratos que con propiedad pueden ser llamados contratos sinalagmáticos imperfectos, según estos mismos autores, serían aquellos contratos que, aun cuando no engendran inicialmente obligaciones sino para una parte, sin embargo, pueden ser fuente indirecta y ocasión de obligaciones para la otra parte. Por ejemplo, el contrato de depósito engendra ordinariamente sólo una obligación de restituir la cosa depositada a cargo del depositario, no quedando inicialmente el depositante obligado a nada, sino en el caso que el depositario tenga que realizar gastos para la conservación de la cosa y eventualmente cuando el depositante deba indemnizar al depositario por daños causados por la cosa depositada (Art. 1773), etc. Tales contratos, según algunos autores (Mazeaud, por ejemplo), equivaldría para muchos efectos a los contratos bilaterales; se dice así que les sería aplicable por lo menos la excepción non adimplenti contractus. Ellos constituirían por lo mismo una categoría intermedia entre los contratos sinalagmáticos y los unilaterales. De aquí el nombre de sinalagmáticos “imperfectos”

De allí que, el contrato de crédito con garantía en las prestaciones sociales, si bien pareciera en principio ser unilateral, pues engendra sólo la voluntad inicial del trabajador, no es menos cierto que luego de su formación, puede ser parcialmente regulado por las partes, al tiempo que genera obligaciones también

para el trabajador, lo que en nuestro criterio hace que no sea –en pureza– unilateral, así como tampoco bilateral, sino que se encuentra en una zona media que nos hace concluir, –como lo hacía la citada doctrina para otros contratos–, en que el contrato de crédito con garantía en las prestaciones sociales es sinalagmático imperfecto.

Respecto a los contratos accesorios, la doctrina ha sido conteste en sostener que se trata de aquellos contratos que dependen de una obligación previa que les sirve de fundamento. Así, Melich-Orsini (2014) señala:

El contrato se llama accesorio cuando depende lógica y jurídicamente de una obligación que le sirve de fundamento. Ordinariamente tiene una función: garantizar el cumplimiento de una obligación previamente establecida, p. ej.: la prenda (Art. 1837), la hipoteca (Art. 1877), la fianza (Art. 1804), etc. Estos contratos se oponen al contrato *principal*, que se caracteriza por no presuponer alguna obligación preexistente y que constituye la categoría más frecuente. El interés fundamental de esta clasificación está en el hecho de que el contrato accesorio sigue la suerte de la obligación que le sirve de fundamento, de modo que se extingue si dicha obligación se extingue o se anula (...).

Además, el contrato accesorio suele tener influencia sobre la obligación principal de la cual depende (...) Art. 1894 (...). Igualmente merecen destacarse en materia de prenda los artículos 1849 y 1850 C.C. y en materia de fianza el Art. 1811 C.C.

Nótese que de la explicación doctrinaria, se puede extraer, que al contrato accesorio le antecede una obligación, lo cual sucede precisamente con el contrato de crédito con garantía en prestaciones sociales, el cual se basa sobre una obligación previa, esto es, sobre la acreditación de las prestaciones sociales en la contabilidad de la empresa sí así fue solicitado por el trabajador. Por su parte, el propio doctrinario incluye dentro de los ejemplos de contrato accesorio, aquellos

casos de garantías (fianza, prenda, hipoteca), al tiempo que indica que el propio contrato accesorio puede tener un impacto en la obligación principal (ex artículos 1894, 1849, 1850 y 1811 del Código Civil), siendo que esto último también acontece en el crédito con garantía en las prestaciones sociales, pues éste puede tener un efecto sobre la obligación principal, tal como lo desarrollaremos infra en el presente trabajo.

En este sentido, consideramos que el contrato de crédito con garantía en prestaciones sociales, es un contrato accesorio, pues su formación no se genera de forma autónoma, sino que es necesario la existencia previa de contrato de trabajo, y que las prestaciones sociales que de él se generen, se encuentren acreditadas en la contabilidad de la entidad de trabajo, para que así pueda existir el aludido contrato de crédito.

Respecto a la característica de la onerosidad, señala el artículo 1.135 del Código Civil que “El contrato es a título oneroso cuando cada una de las partes trata de procurarse una ventaja mediante un equivalente; es a título gratuito o de beneficencia cuando una de las partes trata de procurar una ventaja a la otra sin equivalente”.

En palabras de Melich (2014):

El contrato oneroso se caracteriza, pues, porque cada parte hace un sacrificio económico para conseguir como contrapartida una ventaja de la otra, lo cual supone que esta última sacrifica también algo. La ley habla de “equivalente”, pero esta palabra hay que entenderla no en un sentido objetivo, esto es, en el sentido de que las ventajas que las partes se procuran con el intercambio de prestaciones (o, si prefiere, los recíprocos sacrificios que ellas hacen) deban tener una significación económica semejante, prescindiendo de las valoraciones de las partes.

Y es que la onerosidad se encuentra presente cuando los efectos del contrato generan consecuencias económicas y recíprocas para las partes, y no en términos de igualdad de reciprocidad, pero sí que en definitiva cada una adquiere de ello obligaciones y derechos económicos y no a título gratuito, como en el contrato de crédito con garantía en prestaciones sociales supone para el patrono la obligación del otorgamiento del crédito sobre el saldo de las prestaciones, al tiempo que le genera el derecho de cobro y de ejecución contra la garantía (saldo de prestaciones), así como la liberación de otorgar nuevo crédito sobre las cantidades garantizadas, y por su parte, al trabajador le genera el derecho de recibir el crédito, con su obligación de pagar el mismo en las oportunidades convenidas y bajo los parámetros acordados que no excedan los límites legales; siendo que éstas obligaciones y derechos para las partes, sin duda tienen una ponderación económica, lo que se suyo convierte al contrato de crédito con garantía en las prestaciones sociales, en un verdadero contrato oneroso.

4. La instrumentación de los créditos con garantía en prestaciones sociales, y los límites a las partes

Comprendiendo las características del crédito con garantía en las prestaciones sociales, se hace necesario verificar la forma en que dicho contrato debe instrumentarse, y los límites que tiene la autonomía de la voluntad de las partes para reglamentar su materialización.

Así, tratándose de un contrato, es necesario entender que en principio las partes tienen autonomía para desarrollar sus parámetros, siempre que no trasgreda el orden público, que al tratarse de un instituto laboral, y de la especial protección que sobre la materia establece el legislador, no extrañe que existan considerables límites a la instrumentación del crédito.

Partiendo del hecho, que es necesario la concurrencia de los elementos de existencia del contrato (consentimiento, objeto y causa lícita); de los elementos de

validez (capacidad de la partes y ausencia de vicios del consentimiento); y de los elementos propios del contrato de crédito con garantía en prestaciones sociales (supuestos del artículo 144 LOTTT, que las prestaciones sociales se encuentren en la contabilidad, que se calcule únicamente sobre los literales “a” y “b” del artículo 142 ejusdem, y la obligatoriedad del otorgamiento); es por lo que se hace necesario, que la instrumentación del crédito armonice con cada uno de los elementos acá descritos.

Así que, ante la solicitud de parte del trabajador, de un crédito con garantía en prestaciones sociales, nace propiamente el contrato crédito, el cual puede reglamentar –por acuerdo entre las partes- las condiciones que dicho contrato tendrá para ambas partes y las obligaciones que se generarán para cada una, pues habida cuenta, ninguna de esta reglamentación se encuentra regulada por la ley.

Respecto a sus requisitos de validez, el consentimiento, como lo sostuvimos supra, se encuentra dado por la propia vinculación de las partes en un contrato de trabajo (contrato principal), siendo que, para la existencia de este contrato de crédito, basta la manifestación de la voluntad del trabajador. Esta manifestación debe señalar las características del crédito, es decir, el monto solicitado, lo que de suyo hace que se cumpla el requisito del objeto y la causa lítica. En atención a la validez del contrato, la capacidad contractual estaría regida por la propia capacidad que exige el contrato de trabajo, esto es, que no se requiere ninguna capacidad adicional, con lo cual, si el trabajador fue capaz celebrar el contrato laboral conforme a la ley, estará en capacidad de contratar este tipo de crédito. Y de último, habría que verificarse que no existan vicios en el consentimiento, tales como el error, dolo, etc., siendo para ello importante la normativa prevista en el último aparte del artículo 74 del Reglamento de la LOT, según el cual el patrono puede exigir al trabajador información sobre el destino de la suma de dinero solicitada crédito, y las pruebas que lo evidencien, lo que hace suponer, la intención del reglamentista de velar porque las partes puedan verificar que no exista engaño.

Ahora bien, siendo que el crédito procede bajo alguno de los supuestos del artículo 144 de la LOTTT, es necesario que dicha información esté así comprendida en la manifestación de la voluntad del trabajador, para que pueda nacer el crédito, y de allí luego pueda ser regulado por las partes. Pero esta obligación al patrono no nacerá si las prestaciones sociales no se encuentran acreditada en la contabilidad de la empresa, como se desprende del encabezado del primer aparte del artículo 144 LOTTT, siendo para ello necesario, que el trabajador lo haya así manifestado de acuerdo con lo establecido en el artículo 143 ejusdem.

En este orden de ideas, encontrándose las prestaciones sociales acreditadas en la contabilidad de la empresa, y manifestando el trabajador su voluntad de acudir al crédito con motivo de estar incurso en alguno de los supuestos establecidos en el artículo 144 LOTTT, y recayendo esta manifestación sobre el cálculo de los literales “a” y “b” del artículo 142 LOTTT, se hace necesario que se regule la instrumentación del crédito, esto es, monto, cuotas, plazo, condiciones adicionales, entre otros.

A excepción del monto del crédito solicitado, son ambas partes las que determinarán y reglamentarán las condiciones del crédito, tales como plazo, cuotas y otras condiciones, siempre que se encuentre dentro de los límites de ley que verificaremos posteriormente. Se indica que es a excepción del monto del crédito, ya que sobre ésta condición el trabajador tendrá autonomía, pues, a diferencia del anticipo, en el caso del crédito el trabajador puede disponer hasta del 100% del saldo a su favor por concepto de prestaciones sociales, siendo por tanto, que será sólo a éste a quien le corresponderá establecer el monto del crédito.

No obstante, ni la ley ni el reglamento establecen la forma en la que se reglamentará el crédito, esto es, no indican las condiciones mínimas y máximas que las partes pueden convenir en dicho instrumento. De allí, que siendo éste uno

de los objetivos trazados en la presente investigación, es menester abordar el tema, y determinar las condiciones posibles.

Al tratarse de un préstamo, es lógico que el trabajador deba pagar el mismo, empero, lo que no resulta lógico es que el pago se realice con las prestaciones sociales, por dos principales razones: las prestaciones sociales realmente sirven como garantía del crédito y no como mecanismo de pago, y las mismas solamente se pagan al término de la relación de trabajo, careciendo de sentido que sea en esta oportunidad que se pague el crédito, al tiempo, que en todo caso si ello ocurre, realmente estaríamos en presencia de un mecanismo de compensación sobre la garantía, lo cual desarrollaremos en su oportunidad.

De tal orden, que deben las partes convenir la forma de pago del crédito, incluyendo el número de cuotas de ser necesario. Por tratarse de un crédito que se desarrolla dentro de un contrato de trabajo, es lógico que el trabajador pretenda que la forma de liberarse de la obligación sea por vía de la compensación, pues habida cuenta el contrato de trabajo genera recíprocas obligaciones. Con lo cual, la ley dispone los mecanismos de compensación laboral, además de establecer los límites que deben considerarse en dicha compensación, lo cual desarrollaremos más adelante.

Pero, por el hecho que sea la compensación el mecanismo por excelencia utilizado por el trabajador para liberarse de la obligación, cuyo límite se encuentra regulado, no implica que sea el único mecanismo permitido, toda vez, que nada impide que el trabajador, con recursos distintos a los obtenidos por el contrato de trabajo, realice el pago de su crédito, y se libere de la obligación, generando por consecuencia que se libere el saldo de las prestaciones, es decir, que sobre éste ya no recaiga ninguna garantía. O incluso, nada impide que existan otros tipos de mecanismos para la extinción de las obligaciones, tales como, la novación, la remisión de la deuda, o por qué no, la confusión (aunque resulte difícil imaginarlo); e inclusive algunos de los mecanismos involuntarios del cobro.

Ahora bien, respecto a la obligación que asume el trabajador, y la posibilidad de regular tal obligación, surgen algunas dudas, de sí es posible para las partes, colocar obligaciones de pago adicional al momento de negociar el lapso de pago, como sería por el ejemplo, convenir intereses a favor del patrono, por las sumas erogadas por estos créditos. Para responder estas dudas, es necesario analizar la autonomía de las partes, y los límites que éstas pudieran tener en la instrumentación de estos créditos, producto del marco normativo vigente.

Respecto a la autonomía de la voluntad de las partes en los contratos, ésta no es otra cosa, que el poder que el artículo 1.159 del Código Civil otorga a las partes, al disponer: “Los contratos tienen fuerza de Ley entre las partes. No pueden revocarse sino por mutuo consentimiento o por las causas autorizadas por la Ley”.

Maduro Luyando (1967) respecto a la autonomía de la voluntad de las partes señala que: “el principio de la autonomía de la voluntad de las partes consiste en considerar que toda persona sólo puede obligarse en virtud de su propio querer libremente manifestado. Sólo la voluntad de un sujeto de derecho es apta para producir obligaciones”. (p.381). Por su parte, Melich- Orsini (2014), al abordar el tema de la autonomía de la voluntad de las partes, señala: “las partes contratantes determinan libremente y sin intervención de la ley, pero con una eficacia que el propio legislador compara con la de la ley, los contratos que ellas celebran; y lo hacen según sus intereses particulares”. (p. 20).

Pero esta autonomía no es ilimitada, ya que el propio ordenamiento jurídico le coloca ciertos límites. Así, el artículo 6 del Código Civil dispone: “No pueden renunciarse ni relajarse por convenios particulares las leyes en cuya observancia están interesados el orden público o las buenas costumbres”. Estos límites a la autonomía de la voluntad de las partes, han sido considerado por gran parte de la doctrina nacional y extranjera como necesarios, en atención a las realidades sociales

y a la evolución del propio derecho. Así, el maestro Cabanellas (2001) respecto a los límites a la autonomía de la voluntad considera:

Si el principio era seductor, la realidad se encargó de descubrir sus deficiencias y sus injusticias; porque, so pretexto de afirmar la libertad, lo que en ocasiones acontecía –de modo muy singular en la esfera del trabajo- era que el más poderoso o el más desleal imponía su voluntad al necesitado, ignorante o confiado. Por parte de éste, no existía auténtico consentimiento, sino aceptación viciada. (p. 391)

En el mismo orden, Melich (2014) señala:

Esto nos dice que la potestad de la voluntad de las partes para constituir normas destinadas a regular las relaciones jurídicas entre ellas y que hemos llamado ‘autonomía’ no debe confundirse con la idea de ‘soberanía’. Hemos dicho que ella se funda en la ley, concretamente en el artículo 1.159 del Código Civil, que autoriza a la voluntad privada para producir tales efectos con apoyo en ella y, por lo mismo, subordinado a ella.

Por su parte, Maduro Luyando (1967), ofrece igualmente algunas justificaciones para entender el límite a la autonomía de la voluntad de las partes, al señalar:

La intervención del Estado limitando la libertad contractual, se explica y justifica por razones de la más variada índole. En algunos casos, por virtud de la desigualdad económica entre las partes, el Estado interviene mediante normas imperativas, de orden público, que fijan y regulan las prestaciones contractuales. Así ocurre en materia laboral, cuando la Ley del Trabajo estipula las prestaciones sociales de que debe disfrutar un trabajador.

Y es precisamente la ley laboral, la que por antonomasia establece normas de orden público, e impide a las partes su relajamiento, a propósito de los principios que rigen el derecho del trabajo (intangibilidad, progresividad e irrenunciabilidad de las normas laborales, entre otros), y del axioma social sobre el cual se sustenta (el hecho social trabajo, y el interés general).

Por ello, para determinar los límites que tienen las partes al momento de reglamentar los créditos con garantía en prestaciones sociales, es preciso verificar, el carácter de la normativa laboral, y los institutos jurídicos presentes en este tipo de créditos, analizando su marco normativo, para poder así determinar cuáles límites tendrán las partes contratantes. En este orden, los institutos jurídicos presentes en este tipo de crédito, son principalmente: la existencia previa de un contrato de trabajo (escrito o verbal), las prestaciones sociales, la contingencia suscitada por alguno de los supuestos del artículo 144 LOTTT y el salario (en caso de compensación). Identificado pues, los institutos que rodean al crédito, se hace preciso verificar el marco normativo aplicable, para identificar si del mismo existen normas que limiten la autonomía de la voluntad, y de ser el caso, cuáles podrían ser dichos límites.

La Ley Orgánica del Trabajo los Trabajadores y las Trabajadores, establece en su artículo 2, el carácter de orden público de las normas laborales, señalando al respecto: “Las normas contenidas en esta ley y las que deriven de ella, son de orden público y de aplicación imperativa, obligatoria e inmediata, priorizando la aplicación de los principios de justicia social, solidaridad, equidad y el respeto a los derechos humanos”.

Adicionalmente, resulta oportuno identificar los principios laborales que promulga la misma ley. Así el artículo 18 de la LOTTT señala:

Principios

Artículo 18. El trabajo es un hecho social y goza de protección como proceso fundamental para alcanzar los fines del Estado, la satisfacción de las necesidades materiales morales e intelectuales del pueblo y la justa distribución de la riqueza.

La interpretación y aplicación de esta Ley estará orientada por los siguientes principios:

1. La justicia social y la solidaridad,
2. La intangibilidad y progresividad de los derechos y beneficios laborales, por lo que no sufrirán desmejoras y tenderán a su progresivo desarrollo.
3. En las relaciones laborales prevalece la realidad sobre las formas o apariencias.
4. Los derechos laborales son irrenunciables. Es nula toda acción, acuerdo o convenio que implique la renuncia o menoscabo de estos derechos.
5. Cuando hubiere dudas acerca de la aplicación o concurrencia de varias normas o en la interpretación de una determinada norma se aplicará la más favorable al trabajador o trabajadora. La norma adoptada se aplicará en su integridad.
6. Toda medida o acto del patrono o patrona contrario a la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela o a esta Ley es nula y no genera efecto alguno.
7. Se prohíbe todo tipo de discriminación por razones de edad, raza, sexo, condición social, credo o aquellas que menoscaben el derecho a la igualdad ante la ley y por cualquier otra condición.
8. Se prohíbe el trabajo de adolescentes en labores que puedan afectar en cualquier forma su desarrollo integral. El Estado los o las protegerá contra cualquier explotación económica o social.

Si bien en la presente investigación no nos corresponde hacer un análisis exhaustivos de los principios laborales en la ley, sí resulta oportuno el análisis de

aquellos que de alguna forma podrían limitar la autonomía de la voluntad de las partes en la regulación del crédito con garantía en las prestaciones sociales, tal es el caso de los principios de intangibilidad y de irrenunciabilidad, los cuales son pertinentes para abordar el tema en cuestión, habida cuenta que los mismos por excelencia deben ser considerados en todo tipo de contratación laboral.

Respecto al principio de irrenunciabilidad, el autor Alfonzo-Guzmán (2006) señala: “la irrenunciabilidad, (...), se asienta en el carácter de orden público que, en general, se atribuye a las reglas del derecho laboral, pero en el entendido que éstas se ofrecen al intérprete como normas de contenido mínimo obligatorio, que no impiden la celebración de convenio tácitos o expresos entre patronos y trabajadores para hacerlas todavía más favorables”. (p.17). Abona el mencionado autor en la misma obra: “la irrenunciabilidad es más exacta si se entiende como prohibición al trabajador de desistir de la titularidad de un derecho mediante pacto, expreso o tácito con el patrono”. (p. 59).

Por su parte, la intangibilidad es definida por la Real Academia Española (rae.es) como “cualidad de intangible”, (*Real Academia Española*, [www.rae.es http://dle.rae.es/?id=LptFOaT](http://dle.rae.es/?id=LptFOaT)) y a intangible como “que no debe o no puede tocarse”. (*Real Academia Española*, [www.rae.es http://dle.rae.es/?id=LptFOaT](http://dle.rae.es/?id=LptFOaT)) La intangibilidad como principio laboral, supone la prohibición de modificación perjudicial de los derechos laborales, en el entendido que, por excelencia, los derechos laborales del trabajador que ya hayan sido alcanzados, no deben –salvo puntuales excepciones- ser alterados por algún acuerdo o convenio. Por ello, un acuerdo de voluntades, en modo alguno puede implicar la alteración de alguno de los derechos o privilegios del que se titular el trabajador.

En este orden, si analizamos el ordenamiento jurídico que regula a los créditos con garantía en prestaciones sociales, podríamos extraer ciertos elementos que se hacen imperativos ponderar. Así, el harto mencionado artículo 144 LOTTT, en el aparte que regula los aludidos créditos, dispone textualmente:

Si las prestaciones sociales estuviesen acreditadas en la contabilidad de la entidad de trabajo, el patrono o patrona deberá otorgar al trabajador o trabajadora crédito o aval, en los supuestos indicados, hasta el monto del saldo a su favor. Si optare por avalar será a su cargo la diferencia de intereses que pudiere resultar en perjuicio del trabajador.

Nótese que la regulación indica cuál es el monto del crédito que otorgará el patrono, el cual no puede exceder del “saldo” que por prestaciones sociales el trabajador tiene a su favor. Como hemos comentado, el único saldo que –por prestaciones sociales– cuenta el trabajador en vigencia de la relación de trabajo, es el establecido en los literales “a” y “b” del artículo 142 LOTTT, lo que no únicamente nos indica el monto del crédito, sino el límite de la garantía y el límite del monto sobre el cual se puede obligar el trabajador a pagar.

Así, cuando la norma indica que el crédito se otorga sobre el “saldo” de las prestaciones sociales, por imperativo lógico, está señalando al mismo tiempo que: i) este tipo de crédito no puede otorgarse por un monto mayor al mencionado saldo; ii) no se puede otorgar este tipo de crédito sobre futuras acreditaciones, sino únicamente por los trimestres (literal a) o anualidades (literal b) que ya estén causadas y efectivamente acreditadas en la contabilidad; y iii) No puede convenirse el pago de intereses a favor del patrono, por cuanto, esto repercutiría en un monto mayor al saldo establecido.

Esta enumeración de las consecuencias del citado aparte, saltan a la vista por las siguientes razones:

- i. No puede otorgarse un tipo de crédito sobre un monto mayor al saldo, por cuanto así lo dispone la norma, pero además del hecho lógico, que al constituirse una garantía con la solicitud del crédito, la misma debe recaer sobre una cantidad líquida de dinero que esté así acreditada en la contabilidad de la entidad de trabajo.

ii. Este tipo de crédito está supeditado a la existencia de un saldo, es decir, basa su procedencia por el hecho que ya se encuentre acreditado un monto en la contabilidad de la empresa con motivo de prestaciones sociales, y tal como lo hemos sostenido anteriormente, ello solo ocurre en el cálculo establecido en los literales “a” y “b” del artículo 142 LOTTT, no así en los literales “c” y “e”, por cuanto estos últimos se causan únicamente con la culminación de la relación de trabajo.

iii. No puede convenirse el pago adicional de intereses por rendimiento a favor del patrono, como lo haría normalmente cualquier otro prestador de dinero, y ello en atención a la misma lógica del instituto, toda vez que ello implicaría el otorgamiento de una cantidad determinada de dinero, con la deuda de una cantidad mayor por parte del trabajador.

Así, respecto a este último punto, si consideráramos que el trabajador pudiera convenir intereses a favor del patrono, por la flexibilidad en el pago del crédito, o por cualquier otro motivo, implicaría que un monto mayor del capital otorgado (capital más intereses) afectara –por garantía- el monto acreditado, lo cual, de suyo comportaría que un monto mayor al saldo (capital + intereses), va a afectar el saldo del trabajador (capital).

Pero es que, adicionalmente la propia naturaleza de los intereses no justifica que pueda convenirse rendimiento por interés a favor del patrono, por cuanto ya el propio capital se encuentra acreditado en la contabilidad de la entidad de trabajo, es decir, ya el propio patrono tiene posesión del dinero “prestado” al trabajador, siendo que los intereses basan su razón de ser en un hecho completamente antagónico al descrito.

En economía y finanzas, una persona o entidad financiera que presta dinero a otros, en un tiempo determinado, espera ser compensado por ello; en concreto, lo común es prestar dinero con la expectativa de que sea devuelto con una cantidad ligeramente superior a la inicialmente prestada que compense por la dilación de su

consumo, la inconveniencia de no poder hacer uso de ese dinero durante un tiempo, etc. Además, se esperará recibir compensación por el riesgo asociado si el préstamo no es devuelto o si la cantidad que sea devuelta tenga una menor capacidad de compra debido a la inflación. Dicha cantidad de compensación es conocida como el interés de la deuda y suele expresarse en términos de porcentaje como tasa de interés. (Wikipedia <https://es.wikipedia.org/wiki/Inter%C3%A9s>).

Pero este supuesto aplica principalmente en aquellos casos en que se otorga un verdadero préstamo, o mutuo de dinero, mediante el cual el mutante transfiere en propiedad al mutuario una determinada cosa o una cantidad líquida de dinero, que sale del patrimonio del mutuante. Empero, en el crédito con garantía en prestaciones sociales se da bajo la particularidad que el monto otorgado por el patrono al trabajador en rigor no pertenece al patrono, o al menos no genera una merma patrimonial al patrono, por cuanto la garantía sobre la cual reposa, es un dinero líquido que se encuentra ya en la contabilidad del patrono, y que rigor pertenece al trabajador, pero que sólo por imperativo legal éste aún no puede disponer del dinero.

Por ello, sostener que el crédito otorgado por patrono al trabajador, sobre la base de un dinero líquido que se encuentra en su contabilidad, pero que en rigor pertenece al mismo trabajador, es pretender otorgar una ventaja financiera al patrono por el manejo del propio beneficio laboral del trabajador, lo que en rigor, hace que se quiebre el principio de intangibilidad de los derechos laborales.

Ante esta conclusión, no pasa inadvertido el hecho que el trabajador, a pesar de recibir el dinero por concepto de crédito en la garantía de las prestaciones sociales, seguirá devengando los intereses de las prestaciones sociales establecidos en el artículo 143 de la LOTTT, lo cual no viene propiamente de una ventaja atribuida a este tipo de contrato, sino de una ventaja económica que la ley le confiere al trabajador por las prestaciones sociales depositadas o acreditadas, pues es menester recordar que ésta tiene un carácter ahorrativo. Por ello, el crédito

con garantía en las prestaciones sociales hace que resulte más atractivo para el trabajador que la propia figura de anticipo que se consagraba desde la antigua Ley Orgánica del Trabajo, ya que con el crédito –a diferencia del anticipo- no se reduce el capital a los fines del rendimiento de los intereses de prestaciones sociales en beneficio del trabajador. Respecto a lo comentado, Uzcátegui (2009), señala:

Resulta poco ventajoso para el trabajador la figura del anticipo, si el mismo cuenta con el crédito o aval de su empleador, pues mediante el anticipo habrá necesariamente disminuido el saldo acreditado por prestación de antigüedad lo que consecuentemente genera un menor rendimiento por intereses, en cambio que mediante el crédito, el trabajador habrá accedido al dinero con garantía en la prestación de antigüedad, pero con el saldo acreditado en su totalidad, vale decir, sin disminución alguna. Por su parte, si bien el aval si puede conllevar a una disminución del saldo acreditado, el legislador le impuso al patrono, cargar con la diferencia de intereses que pudiere resultar en perjuicio del trabajador. (p. 187)

En otro orden de ideas, otra de las condiciones que limita a las partes al momento de la constitución del crédito con garantía en las prestaciones sociales, es la frecuencia de su otorgamiento. Al respecto, si bien ni la antigua ley, ni la nueva, indican límites en este sentido, sí lo hace el Reglamento de la LOT, al disponer en su artículo 74, lo siguiente:

En atención a lo previsto en el Parágrafo Segundo del Artículo 108 de la Ley Orgánica del Trabajo, el trabajador o trabajadora tendrá derecho a solicitar anticipos de lo acreditado o depositado, o a crédito o aval de lo acreditado en la contabilidad de la empresa, una vez al año, salvo en el supuesto previsto en el literal d) de aquella norma jurídica.

El patrono o patrona o la entidad respectiva, podrá exigir al trabajador o trabajadora información sobre el destino de la suma de dinero solicitada en anticipo, o del crédito o aval, según fuere el caso, y las pruebas que lo evidencien.

Nótese que la norma reglamentaria limita el otorgamiento de los créditos a un máximo de una (1) vez al año, salvo los casos previstos en el literal d), estos son, los gastos por atención médica y hospitalaria para el trabajador o su familia; lo cual comporta un límite adicional a la autonomía de la voluntad de las partes al momento de la celebración de este crédito.

5. La forma de cobro y compensación de los créditos con garantía en las prestaciones sociales.

Hemos desarrollado hasta ahora, las características del crédito con garantía en prestaciones sociales, su naturaleza, así como los límites que tienen las partes al momento de su celebración; siendo ahora necesario verificar las formas que el trabajador se puede liberar de la obligación por las cantidades recibidas.

Así, tratándose de un crédito, es necesario entender, que el trabajador deberá pagar la cantidad recibida, para lo cual es preciso analizar los métodos de extinción de las obligaciones, de tal forma de poder concluir cual es el mecanismo de cobro del crédito, y de ser aplicable, como se desarrolla la compensación laboral.

El pago, es por excelencia la forma de cumplimiento de las obligaciones, que supone la extinción de la misma. Ante una deuda de dinero, el pago sobresale como la más común de la forma de cumplimiento, aunque no la única. Así, el pago es el medio mediante el cual, el deudor, devuelve al acreedor, las cantidades debidas (en caso de deuda dineraria), así como el resto de las cosas o cantidades accesorias a las cuales se haya obligado (ej. intereses).

El Código Civil, respecto al pago, dispone en su artículo 1.283 lo siguiente: “El pago puede ser hecho por toda persona que tenga interés en ello, y aun por un tercero que no sea interesado, con tal que obre en nombre y en descargo del deudor, y de que si obra en su propio nombre no se subrogue en los derechos del acreedor.”

Por su parte, para Maduro Luyando (1967),

El pago constituye el medio o modo voluntario por excelencia del cumplimiento de la obligación. Desde el punto de vista general, es el medio ordinario o normal de extinción de una obligación. El pago es desde el punto de vista jurídico el cumplimiento de la obligación, independientemente de que consista o no en la transferencia o entrega de una suma de dinero. Cuando un deudor cumple su obligación, cualquiera que ella sea, dicho deudor está pagando esa obligación. Por ejemplo: el ingeniero que se compromete a construir para otro un edificio, paga esa obligación cuando construye ese edificio. La transferencia o entrega de una suma de dinero no es más que una de las formas de pago, una de las formas de cumplimiento, referida solamente a las obligaciones que tienen por objeto una suma de dinero. (p.297)

De tal orden, en armonía con lo expresado por el citado autor, el pago, es en sí mismo el cumplimiento de la obligación, si lo consideramos en su sentido más amplio. Ahora bien, en un sentido estricto, el pago –en el caso de las obligaciones dinerarias– supondría la transferencia voluntaria de dinero con el propósito de liberarse de una obligación preexistente.

De allí que, que en el caso de los créditos con garantía en prestaciones sociales, el trabajador puede liberarse de la obligación, efectuando un pago de las

cantidades debidas, sea este total o parcial, e incluso, nada impide que puedan aplicarse el pago por parte de un tercero, tal como lo señala el citado artículo 1.283, pues habida cuenta, en dicho caso no se estaría quebrantando las normas de orden público laboral.

Así, ante la recepción del crédito con garantía en las prestaciones sociales, puede el trabajador efectuar el pago del mismo a los fines de liberarse de la obligación, inclusive, como lo afirmamos ut supra, mediante recursos dinerarios provenientes de fuentes distintas a su relación de trabajo, todo ello si el trabajador así lo desea. Este pago puede ser total o parcial, y ello dependerá de la forma que las partes hayan acordado en el respectivo acuerdo de voluntades. En el caso que sea parcial, dependerá del lapso acordado por las partes, y la cantidad de cuotas calculadas para su completo pago. Es necesario entender, que para el caso de los pagos voluntarios (no efectuados a través de compensación), no se aplicará necesariamente los límites establecidos para la compensación que se desarrollarán más adelante, salvo que –en atención al principio constitucional de la primacía de la realidad sobre las formas o apariencias– se determine que tal pago proviene de los propios beneficios laborales, y exceden los mencionados límites de compensación legal.

Ahora bien, el mecanismo específico de liberación de la obligación por excelencia, en los casos de créditos laborales, es la *compensación*, pues, normalmente el trabajador solicita los créditos, y el patrono los otorga (bien de forma voluntaria o por mandato legal), en virtud de las características de la relación, es decir, en la que ambos, con motivo del aludido crédito, son recíprocamente deudores.

En palabras de Melich-Orsini (2006): “nos referimos a la compensación para aludir al fenómeno por el cual, cuando una persona es acreedora y al mismo tiempo deudora de aquella que está obligada a favor suyo, las dos relaciones obligatorias se extinguen hasta la concurrencia del menor con el mayor monto de

esas dos prestaciones contrapuestas” (p. 153). Igualmente, el mismo autor señala: “la compensación viene a cumplir así una función similar a la del pago, pero también a la de una garantía” (p. 154).

Por su parte, el autor italiano Schlesinger, citado por Melich (2006), en torno a la compensación sostiene:

La extinción de los dos débitos-créditos se funda sobre exigencias de simplicidad y de equidad: de simplicidad, porque se evita un inútil circuito de comportamientos solutorios o, algo peor aún, de actividades ejecutivas jurisdiccionales; y de equidad, porque se evita a cargo de la parte más dispuesta a cumplir el riesgo de la insolvencia de la contraria.

En similares términos el profesor Maduro (2002) ha abordado la compensación, señalándola como “la extinción que se opera en las deudas de dos personas recíprocamente deudoras cuando dichas deudas son homogéneas, líquidas y exigibles” (p. 465). Asimismo, Zacharias, citado por Maduro (2002), la define como la “extinción de dos obligaciones recíprocas que se pagan la una por la otra, hasta la concurrencia de sus cantidades respectivas, entre personas que son deudoras la una hacia la otra” (p. 465).

Así, nuestro Código Civil, sitúa a la compensación dentro del Capítulo IV del Título III, denominado “De la extinción de la Obligaciones”, considerando así, a la compensación como un medio de extinción de una obligación. De allí que, los artículos 1.331 y 1.332 del Código Civil, dispongan:

Artículo 1.331.- Cuando dos personas son recíprocamente deudoras, se verifica entre ellas una compensación que extingue las dos deudas, de modo y en los casos siguientes.

Artículo 1.332.- La compensación se efectúa de derecho en virtud de la Ley, y aun sin conocimiento de los deudores, en el momento mismo de la existencia simultánea de las dos deudas, que se extinguen recíprocamente por las cantidades concurrentes.

Y es que en el contrato de trabajo, existen desde el inicio recíprocas prestaciones, que constituye propiamente el sinalagma del contrato, por un lado del trabajador de prestar el servicio personal, y por el otro, la del patrono de pagar el salario y demás beneficios. De allí que, el patrono por naturaleza es siempre – frente a su trabajador– un deudor dinerario, lo que hace, que ante la existencia de una deuda dineraria del trabajador frente a su patrono, se configure la compensación, en este caso, la compensación laboral.

Ahora bien, sin menosprecio a los requisitos de la compensación (que desarrollaremos en el capítulo de los créditos convencionales), la propia ley establece unas reglas obligantes para las partes, en caso que la compensación sea el mecanismo utilizado para el pago de los créditos laborales. Así, el artículo 154 de la LOTTT, dispone:

Límite de los descuentos

Artículo 154. Mientras dure la relación de trabajo, las deudas que los trabajadores y las trabajadoras contraigan con el patrono o patrona sólo serán amortizables, semanal o mensualmente, por cantidades que no podrán exceder de la tercera parte del equivalente a una semana de trabajo o a un mes de trabajo, según el caso.

En caso de terminación de la relación de trabajo, el patrono o patrona podrá compensar el saldo pendiente del trabajador o trabajadora con el crédito que resulte a favor de éste por cualquier concepto derivado de la prestación del servicio, hasta por el cincuenta por ciento.

El legislador laboral optó por la utilización de términos “descuentos” y “amortización” para el caso que las deudas del trabajador, en sustitución del término compensación. No obstante, la figura no deja de ser en rigor una compensación, con la diferencia que la citada norma, va dirigida a colocar un límite en los descuentos que –por motivo de la compensación– aplique el patrono.

Empero, de esa norma resalta el hecho, que no diferencia a texto expreso, el motivo del crédito a favor del patrono, es decir, no aclara de cual deuda del trabajador se trata, si de un crédito con garantía en prestaciones sociales, o un crédito convencional, o inclusive si se trata de una deuda obtenida por algún hecho ilícito, sino que indica, a expresión sencilla, “las deudas que los trabajadores contraigan”. Y ello genera de inicio tremendas dudas, por cuanto, carecería de lógica que el aludido crédito se garantice sobre el saldo de prestaciones sociales, que este porcentaje pueda ser de hasta un 100% del monto acreditado, pero que sólo se permita una compensación hasta un 50% de los créditos del trabajador.

Esta norma contenida en el artículo 154 de la LOTTT, reproduce la misma norma que contenía el artículo 165 de la derogada Ley Orgánica del Trabajo, la cual disponía:

Artículo 165. Mientras dure la relación de trabajo, las deudas que los trabajadores contraigan con el patrono sólo serán amortizables, semanal o mensualmente, por cantidades que no podrán exceder de la tercera parte (1/3) del equivalente a una (1) semana o a un (1) mes de trabajo, según el caso.

Parágrafo Único: En caso de terminación de la relación de trabajo, el patrono podrá compensar el saldo pendiente del trabajador con el crédito que resulte a favor de éste por cualquier concepto derivado de la prestación del servicio, hasta por el cincuenta por ciento (50%).

Al respecto, al reglamentista le correspondió aclarar los términos de la citada norma, discriminando el tipo de deuda de la que se trate. Así, el artículo 77 del Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo, aún vigente y aplicable a la nueva LOTTT (en cuanto no la contraríe), establece:

Artículo 77.- Compensación:

Cuando el patrono o patrona otorgue crédito o aval con garantía en la prestación de antigüedad, en los términos y condiciones previstos en el artículo 108 de la Ley Orgánica del Trabajo, podrá en caso de terminación de la relación de trabajo, compensar el saldo pendiente por causa de tales créditos o avales con el monto que corresponda al trabajador o trabajadora por dicha prestación.

Cuando se trate de otros créditos, la compensación sólo podrá afectar hasta un monto equivalente al cincuenta por ciento (50%) de la suma que el patrono o patrona adeude al trabajador o trabajadora, salvo que por sentencia definitivamente firme se determine que el crédito del patrono o patrona se derive de un hecho ilícito del trabajador o trabajadora, en cuyo caso procederá la compensación hasta el monto de dicho crédito. Lo establecido en este artículo no impide que el patrono o patrona ejerza las acciones que le confiere el derecho común para el cobro del saldo de su crédito.

Nótese como el reglamentista, de forma correcta intitula el artículo como “compensación”, para aclarar así a texto expreso la figura jurídica aplicable, y su consecuente efecto legal. Pero, además de la forma, el citado artículo diferencia el tratamiento para los tres (3) tipos de créditos existentes y que en esta investigación desarrollamos, esto es, los créditos con garantía en prestación de antigüedad (hoy prestaciones sociales), los otros créditos (créditos convencionales), y aquellos créditos que derivan del hecho ilícito.

Así, respecto a los créditos con garantía en prestaciones sociales, la norma reglamentaria dispone expresamente que el patrono “podrá en caso de terminación de la relación de trabajo, compensar el saldo pendiente por causa de tales créditos, con el monto que corresponda al trabajador o trabajadora por dicha prestación”, aclarando así, que la compensación puede darse por el 100% del saldo deudor, es decir, la cantidad debida al patrono, podrá ser compensada de lo que le corresponda al trabajador, hasta por el 100% de la deuda, la cual evidentemente nunca será mayor al monto de las prestaciones sociales, pues como lo señalamos anteriormente, este tipo de crédito no puede otorgarse por montos mayores a los acreditados en la contabilidad de la empresa.

Ahora bien, el reglamento, no desarrolla los límites de la compensación en este tipo de crédito cuando la relación de trabajo aún está vigente, sino que se limita a indicar la forma de compensación al momento de la culminación de la relación de trabajo, quizás para aclarar lo que se encontraba dudoso en la disposición contenida en el artículo 165 LOT, hoy 154 LOTTT.

Por ello, ante la falta de disposición expresa de compensación durante la relación de trabajo para este tipo de crédito con garantía en las prestaciones sociales, resulta imperativo aplicar la única norma que dispone dicha compensación, esto es, la establecida en el supra citado artículo 154 LOTTT, que no es otra que, “Mientras dure la relación de trabajo, las deudas que los trabajadores y las trabajadoras contraigan con el patrono o patrona sólo serán amortizables, semanal o mensualmente, por cantidades que no podrán exceder de la tercera parte del equivalente a una semana de trabajo o a un mes de trabajo, según el caso”.

De tal orden, mientras se encuentre vigente la relación de trabajo, los créditos que obtenga el trabajador con garantía en las prestaciones sociales, serán compensable conforme a las cuotas y plazos que convengan las partes, lo cual no podrá ser en ningún caso mayor a un tercio de una semana o un mes de trabajo.

Así, podemos concluir, que la compensación laboral en los casos de crédito con garantía en las prestaciones sociales será conforme a lo convenido por las partes, que en los casos de vigencia de la relación de trabajo, el valor de descuento no podrá ser mayor a un tercio o un mes de trabajo conforme a lo dispuesto en el artículo 154 de la LOTTT, y en el caso de culminación, el patrono está autorizado a efectuar la compensación hasta por el monto del saldo deudor.

Ahora bien, la norma del artículo 154 de la LOTTT, no aclara cual es la base de cálculo sobre la cual se puede aplicar la deducción, esto es, si el descuento de la cuota a compensar se puede realizar sobre un tercio de todo lo devengado, o solo sobre el salario básico o normal.

En principio, la redacción de la aludida norma sugiere que el descuento sólo se puede aplicar sobre el salario normal, habida cuenta que es la interpretación aparentemente más armónica con la expresión “una semana de trabajo” o “un mes de trabajo, ya que, pretender que el monto sobre el cual se aplique el descuento sea el salario integral, implicaría admitir que los conceptos sobre los cuales se aplicará la deducción no sólo provienen de un semana o mes de trabajo, sino que pueden haber sido causados por un año de trabajo, verbigracia, los conceptos de utilidades y bono vacacional.

No obstante, si no reducimos la interpretación a la simpleza extraída del texto de la norma, sería oportuno obtener otros resultados que pueden resultar igual o aún más lógicos. Así por ejemplo, el trabajador que reciba pagos semanales, podríamos decir que al año percibe cincuenta y dos (52) semanas de salario, lo que implica que si los conceptos salariales causados en tale semanas son incluidos en la base de cálculo, aun cuando los mismos tengan un pago de una vez al año, los mismos han sido causados por una semana de trabajo, sólo que en este caso, causado por varias semanas de trabajo. Lo mismo sucede en el caso de la nómina mensual, en la cual el trabajador al recibir un pago anual causado por los meses

del año, dicho pago en rigor proviene de varias cuota partes mensuales que han sido causadas por los meses correspondientes de trabajo.

Y es que la normativa no limita las remuneraciones a la oportunidad del pago, sino que reconoce el período de causación de las mismas, aun cuando su pago haya sido verificado en otra oportunidad. Tal es el caso de la base de cálculo de prestaciones y más beneficios que reconoce el Reglamento de la LOT, el cual, en su artículo 59, dispone: “A los efectos de determinar el salario de base para el cálculo de las prestaciones, beneficios e indemnizaciones de naturaleza laboral, se tomarán en consideración las percepciones salariales que se causen durante el lapso respectivo, aun cuando el pago efectivo no se hubiere verificado dentro del mismo”.

Nótese como la norma reglamentaria a los fines del cálculo de beneficios e indemnizaciones, reconoce que algunas percepciones salariales pueden causarse en un determinado período, pero cuyo pago ser verificado en otra oportunidad, tal como en nuestro criterio ocurre con la participación en los beneficios o bono vacacional, según en el cual, bajo la actual normativa de la LOTTT, el trabajador va generando estos beneficios durante los meses completos laborados (reconocido así por el concepto de utilidades y bono vacacional fraccionado), sólo que su pago se encuentra diferido a una oportunidad de pago específica, que por antonomasia es anual. Pero, ello no obsta para señalar que en “una semana de trabajo” o “un mes de trabajo” se generó tal beneficio, en una cuota parte.

Por ello, cuando el trabajador recibe el pago del beneficio anual, en rigor está percibiendo un beneficio que ha sido causado durante las semanas de trabajo o meses de trabajo, siendo lógico concluir, que el descuento de amortización incluso puede aplicar sobre dichos beneficios, pues habida cuenta, hubiere resultado lo mismo que aplicar el tercio del descuento a los períodos de causación. En conclusión, consideramos que “la tercera parte” puede ser calculada sobre las remuneraciones del trabajador, incluyendo los beneficios de pago anual (ej. bono

vacacional y utilidades), siendo por tanto ésta, el límite legal que tendrán las partes para convenir el descuento del trabajador con motivo de la compensación respecto al crédito con garantía en prestaciones sociales.

Ahora bien, por cada descuento realizado a los beneficios del trabajador, producto de la compensación del crédito con garantía en prestaciones sociales, supone el pago de una parte del capital que se encuentra acreditado en la contabilidad de la empresa, lo que hace que se vaya liberando parcialmente el haber del trabajador respecto a la garantía del crédito, es decir, a medida que se va realizando el pago del crédito, el monto pagado, liberará de garantía el mismo valor del saldo acreditado por prestaciones sociales, de tal orden, que tal saldo liberado podrá ser considerado para solicitudes futuras, bajo los límites que la misma ley impone, y que comentamos anteriormente.

Y es que, si bien tanto la LOTTT en su artículo 144, como la antigua LOT en su artículo 108, no señalaron la expresión “garantía” al momento del otorgamiento del crédito reposado en las prestaciones sociales; el reglamento en su artículo 77, sí se encargó de dejarlo claro, al indicar “Cuando el patrono o patrona otorgue crédito o aval con garantía en la prestación de antigüedad, en los términos y condiciones previstos en el artículo 108 de la Ley Orgánica del Trabajo”.

Pero esa expresión de garantía no es casual, sino que dentro del contexto de la posibilidad de compensación que el mismo artículo otorga al patrono hasta por el 100% del saldo deudor, hace concluir que en efecto estamos en presencia de una verdadera garantía, sin duda, un tanto sui géneris.

La garantía, como figura jurídica ha sido abordada por la doctrina nacional, explicando su justificación. Así, el profesor Aguilar Gorrondona (2009), respecto a la figura de la garantía, ha sostenido:

El régimen legal en materia de responsabilidad del deudor no siempre es satisfactorio para el acreedor, especialmente si su crédito no goza de privilegio. Dicho en otras palabras, la situación jurídica del acreedor quirografario no siempre ofrece al acreedor el grado de seguridad que éste desea de que podrá lograr la ejecución forzosa de su crédito. De allí la razón de ser de las garantías que, en sentido amplio, consisten en la concesión voluntaria al acreedor de una situación más favorable, de la que tiene el acreedor quirografario.

Pero afirmamos que la garantía en el caso de este crédito basado en las prestaciones sociales, es un tanto sui géneris, pues no tiene por fin privilegiar al patrono frente a otros acreedores quirografarios, pues el crédito del trabajador (prestaciones sociales), por mandato legal (ex artículo 152 LOTTT) es inembargable (salvo casos de pensiones alimentarias); con lo cual, más que privilegiar, la garantía en rigor, lo que en realidad permite es el efectivo cobro del crédito, protegiendo al patrono no frente a otros acreedores, sino frente al mismo deudor, autorizando el descuento sobre la prestación laboral, bajo una relajación de la regla de inembargabilidad, la cual está quizás motivada al hecho que el trabajador ya percibió el monto acreditado a través de la figura del crédito, evitando entonces, un enriquecimiento sin causa.

Capítulo II

Los créditos convencionales en las relaciones de trabajo

1. Aproximación a la noción de préstamo.

A manera sencilla, y a los efectos de la presente investigación, podemos entender a los créditos convencionales en la relación de trabajo, como aquellos préstamos dinerarios que otorga el patrono al trabajador durante la relación de trabajo, con el propósito de cobro. De allí que para entender este instituto, se hace necesario estudiar la noción del préstamo.

Uria (1973) respecto al préstamo señala que: “nuestro Código Civil conoce y regula dos especies de préstamo: el préstamo de uso, o comodato, por el que una de las partes entrega a la otra ‘alguna cosa no fungible para que use de ella por cierto tiempo y se la devuelva, y el préstamo simple, o mutuo, en el que se entrega ‘dinero u otra cosa fungible, con condición de devolver otro tanto de la misma especie y calidad’”. (p. 621)

Respecto al primer tipo de préstamo, el mismo Uria (1973) considera que “en la vida del comercio el comodato no ha tenido nunca significación ni sentido. El préstamo mercantil es por esencia préstamo simple o mutuo; préstamo de dinero, de títulos de crédito o de mercaderías, en el que el deudor no devuelve las mismas cosas recibidas, sino otras de igual especie y calidad (*tantumden eiusdem generis et qualitatis*)”.

Y es que este tipo de contrato de préstamo dinerario –distinto al préstamo de uso o comodato– ha sido entendido tanto por la legislación nacional, como por la doctrina, con el término de “mutuo”, dando referencia a aquel que no limita su utilidad al uso o devolución de una cosa (comodato). Así, el artículo 1.735 del Código Civil dispone: “El mutuo es un contrato por el cual una de las partes entrega a otra cierta cantidad de cosas, con cargo de restituir otras tantas de la

misma especie y calidad”. Por su parte, la acepción “mutuo” es definida por la Real Academia Española como: “Contrato real en que se da dinero, aceite, granos u otra cosa fungible, de suerte que la haga suya quien la recibe, obligándose a restituir la misma cantidad de igual género en día señalado”.

En el mismo orden, los artículos 1.736 y 1.737 del Código Civil, respecto al mutuo, aclaran aún más su alcance y naturaleza al señalar:

Artículo 1.736.- Por efecto del mutuo, el mutuario se hace propietario de la cosa que se le dio en préstamo, y ésta perece para él, de cualquier manera que suceda la pérdida.

Artículo 1.737.- La obligación que resulta del préstamo de una cantidad de dinero, es siempre la de restituir la cantidad numéricamente expresada en el contrato.

En caso de aumento o disminución en el valor de la moneda antes de que esté vencido el término del pago, el deudor debe devolver la cantidad dada en préstamo, y no está obligado a devolverla sino en las monedas que tengan curso legal al tiempo del pago.

Nótese como, a diferencia del préstamo de uso o comodato, en el caso del mutuo, existe transferencia de la propiedad de la cosa cedida, con lo cual, el mutuario adquiere la obligación de restituir, evidentemente no la misma cosa, sino una o varias de la misma especie y calidad, aclarando que cuando se trata de dinero, la devolución serían en términos cuantitativos, es decir, restituyendo la cantidad recibida. En este sentido lo expresa Aguilar Gorronzona (2009), al señalar: “en los préstamos de dinero, la obligación es siempre la de restituir la cantidad numéricamente expresada en el contrato”. (p. 569)

De allí que en el mutuo simple de objeto dinerario, o en otros términos, en el préstamo de dinero, el prestador transfiere en propiedad al prestatario una determinada suma de dinero, con el objeto de ser restituida, al menos, en la misma

cantidad expresada en el contrato, todo lo cual hace entender desde el inicio, que el prestador eroga de su propio peculio, y a objeto de restitución, una cantidad de dinero para ser recibida por el prestatario.

Esta cantidad de dinero prestada, puede verificarse de manera gratuita o a título oneroso. En materia mercantil, los préstamos comúnmente son con intereses, es decir, son onerosos; empero, en materia civil no sucede lo mismo, ya que la ley regula al mutuo como un contrato que por su naturaleza es gratuito. No obstante, dicha gratuidad dependerá de la voluntad de las partes, al menos, en una relación de tipo civil. Corolario de todo lo comentado, resulta evidente afirmar, que el préstamo de dinero, es un verdadero contrato.

2. Naturaleza y característica de los créditos convencionales en la relación de trabajo

Ahora bien, en los casos de los préstamos de dinero celebrado entre dos sujetos que mantienen una relación de trabajo, se aplican las mismas reglas generales de las antes indicadas, con la diferencia de algunas prerrogativas que la ley laboral otorga a las partes, en el caso pues que éstas quieran hacer valer los efectos de dicho contrato dentro de la propia relación de trabajo. De allí que, estos tipos de préstamos, que generan un *crédito* a favor del patrono, los hemos considerado como “créditos convencionales en la relación de trabajo”.

La expresión de *crédito convencional* tiene por fin diferenciarlo de los otros tipos de créditos patronales existentes en la relación de trabajo, esto es, de los créditos con garantía en las prestaciones sociales, y de los créditos productos del hecho ilícito del trabajador, el primero proveniente de una obligación legal, y el último de una obligación extra contractual. En cambio, el crédito convencional proviene de la voluntad de las partes, es decir, no media, ni la obligación legal, ni la obligación extra contractual.

De tal orden, el crédito convencional, es en rigor un préstamo dinerario proveniente de la inmediata voluntad de las partes, ergo, el crédito convencional es sin duda, un contrato. Pero, además de su naturaleza, resulta necesario identificar algunos rasgos característicos de este tipo de contrato, los cuales podríamos identificar así: se trata de un contrato real, unilateral, principal; y su onerosidad dependerá de la estipulación de las partes.

Afirmamos que se trata de un contrato real, pues su perfeccionamiento –a diferencia de los sinalagmáticos– no se produce con el consentimiento de las partes, sino con la entrega de la cosa o suma de dinero. Tal es el caso precisamente del mutuo de consumo, o préstamo dinerario. Esto no significa que no sea necesario el consentimiento de las partes, sino que, este no es suficiente para su perfeccionamiento, tal como lo afirma Melich-Orsini (2014) “se llama *real* cuando no basta el simple consentimiento sino que se requiere la remisión de la cosa objeto del contrato, p. ej.: el comodato (Art. 1724), el mutuo (Art. 1735), el depósito (Art. 1749) y la prenda (Art. 1837)”. (p. 41). Por su parte, Aguilar Gorron dona (2009) al respecto señala: “siendo un contrato real, el mutuo requiere para su perfeccionamiento la entrega de la cosa la cual puede verificarse por cualquiera de los modos de tradición”. (p. 569)

Por su parte, respecto a la unilateralidad o no de este tipo de contrato, la doctrina ha sido pacífica en considerar que se trata de un contrato unilateral. Así, Uria (1973) señala que este contrato es “unilateral, porque sólo genera obligaciones para el prestatario. (...) El prestamista no asume obligación alguna, puesto que la entrega al prestatario del dinero, o cosas prestadas no es consecuencia o efecto del contrato, sino condición para la existencia del mismo”. Por su parte, el profesor Gorron dona (2009) al respecto señala: “Ninguna obligación deriva para el mutuante de la celebración del contrato (es unilateral), aunque algunas pueden derivar de hecho posteriores (el contrato es sinalagmático imperfecto)”.

Y es que, a diferencia del crédito con garantía en las prestaciones sociales que nace con la solicitud del trabajador de disfrutar del mencionado crédito, en el caso de los créditos convencionales, como quiera que no antecede una obligación para el patrono de otorgarlo, el mismo nace, ni siquiera de la voluntad del patrono de prestar una cantidad de dinero, sino de la efectiva entrega al trabajador del respectivo peculio.

Adicionalmente, este préstamo no genera una obligación para el patrono, ni antes de la entrega, ni después de la misma, ya que no el propio crédito no nace como una obligación, y posteriormente la única obligación correrá por cuenta del trabajador prestatario, que no es otra, que la de saldar la deuda. Incluso, ni siquiera en los casos de los límites de descuentos que se le impongan al patrono se pueden considerar como una obligación deriva del contrato, ya que realmente es una obligación deriva de la ley, la cual no impide los efectos del contrato, sino únicamente su compensación de los beneficios laborales, en los términos que indicaremos posteriormente.

Por su parte, una de las características de este tipo de contrato de crédito (crédito convencional), es que se trata de un contrato principal, ya que no depende ni está sujeto a una obligación previa. Al respecto, Melich (2014), al distinguir los contratos principales de los accesorios, indica que éstos:

...se oponen al contrato principal, que se caracteriza por no presuponer alguna obligación preexistente y que constituye la categoría más frecuente. El interés fundamental de esta clasificación está en el hecho de que el contrato accesorio sigue la suerte de la obligación que le sirve de fundamento, de modo que se extingue si dicha obligación se extingue o se anula. (p. 49)

En este sentido, el crédito convencional que convenga el patrono con su trabajador, no se basa en una obligación previa que sostenga su existencia, sino

que nace de la propia voluntad de las partes, pues ni siquiera depende de la existencia misma del contrato de trabajo, sino que el mismo —como veremos más adelante— puede mantener sus efectos aún después de culminada la relación de trabajo, lo que por ejemplo no sucede en el caso del crédito con garantía en prestaciones sociales, el cual, al fenecer la relación de trabajo (que le sirve de sustento), fenece el crédito.

Por ello, el hecho que el crédito convencional se celebre entre dos sujetos que mantienen una relación de trabajo, no debe confundirse con que se trata de un contrato accesorio, pues lo que la relación de trabajo en definitiva afecta a este particular acuerdo de préstamo, es en los efectos del mismo (algunas reglas respecto a cobros o compensación sobre beneficios laborales), pero no sobre la existencia misma del crédito, ya que éste, insistimos, puede trascender a la relación de trabajo.

Ahora bien, la otra característica presente en este particular contrato, es la onerosidad o gratuidad según el caso, es decir, si se trata de un préstamo a título gratuito (sin intereses), o un préstamo con intereses (oneroso). No obstante, consideramos prudente, que el análisis de esta característica en este tipo de contrato, la abordemos en el punto relativo a la autonomía de la voluntad de las partes en este tipo de contratación.

3. La autonomía de las partes en los créditos convencionales en la relación de trabajo.

En el Capítulo I, relativo a los créditos con garantía en las prestaciones sociales, abarcamos la noción de la autonomía de la voluntad de las partes, y los límites que la misma tenía al momento de la celebración del crédito con garantía en las prestaciones sociales. Empero, si bien la concepción de la autonomía de la voluntad es aplicable a ambos contratos, no sucede lo mismo con los límites, ya que éstos pueden sufrir algunas variaciones entre ambos créditos.

Entendiendo pues que el crédito convencional es un contrato principal, hace que la voluntad de las partes en el mismo esté más acentuada, ya que no tiene impuesto en principio las normas de orden público provenientes del contrato de trabajo, pues en definitiva, éste no resulta ser propiamente el instrumento que la da vida o muerto al contrato de préstamo o crédito convencional.

De allí que las normas de orden público estarán más recelosas de impedir que los efectos del crédito convencional no afecten institutos laborales, entiéndase, que por vía del mencionado crédito, no se vaya a lesionar derechos laborales del trabajador prestatario; que en la propia regulación del contrato de crédito, es decir, al final el orden público se manifiesta propiamente en la defensa de los beneficios laborales.

Por ello, las partes al momento de convenir un préstamo dinerario, tendrán suficiente autonomía por vía del derecho común, teniendo como límite los que impone la ley laboral respecto a la afectación de los beneficios laborales, es decir, so pretexto de la autonomía de la voluntad de las partes, no podrán éstas, invadir el orden público laboral que deviene del contrato de trabajo.

Pero ¿qué significa esta autonomía de la voluntad de las partes al momento de convenir este tipo de créditos convencionales?, ¿pueden acaso éstas establecer formas y plazos de pago, reglas de amortización, o intereses sobre capital a favor del patrono? ¿podrá por ejemplo convenirse compensación sobre beneficios laborales?, y ¿qué hay respecto al pago en especie o pago por equivalente?.

Para encontrar respuestas a estas interrogantes, es preciso darle una justa percepción a la autonomía de la voluntad, y verificar el contexto socio jurídico sobre el cual se conviene este crédito, es decir, manteniendo siempre la vigilancia respecto a los beneficios laborales y los derechos irrenunciables del trabajador, de tal orden que este tipo de contratación, no conlleve –por contrapartida– quebrantar

derechos y beneficios laborales. Aclaramos esto, pues la especial atención que nos merece este tipo de créditos, es el hecho de su frecuencia en la práctica forense, motivado quizás a la desigualdad económica de los sujetos contratantes; lo que impulsa al trabajador a acceder a diversas vías de financiamiento, primordialmente ante su patrono. Y no puede pues, esta necesidad económica de acceso a financiamiento, ser un instrumento para afectar los derechos laborales del trabajador.

En el mismo orden de ideas, podemos afirmar que los créditos convencionales, contienen algunas características que lo diferencia de los créditos con garantía en las prestaciones sociales, a saber: 1) no dependen de una obligación previa, 2) no se basan en una garantía constituida sobre las prestaciones sociales, 3) el dinero otorgado en calidad de préstamo sí proviene del propio peculio del patrono y afecta su espera patrimonial, y 4) no requiere un motivo específico que haga justificar el préstamo, como sí lo hace los créditos sobre prestaciones sociales por mandato del artículo 144 LOTTT.

El no depender de una obligación previa, no sólo implica una tipología distinta, sino ratifica la mayor autonomía de las partes, ya que para éstas no supone el mismo andamiaje regular una figura creada por el mandato legal, a una que nace de la voluntad de los contratantes.

Ahora bien, el hecho de que el crédito convencional no goce de la garantía sobre prestaciones sociales, hace que el patrono asuma un riesgo económico adicional, que implica además una forma de cobro distinta, que desarrollaremos más adelante, lo que no comporta que no se le reconozca posibilidades de cobro efectivo, sino que no será nominalmente tarifado bajo un beneficio laboral ya causado.

Y esta característica también sirve de soporte a sostener, que en el caso de los créditos convencionales, el monto otorgado en calidad de préstamo, en efecto sale

del propio peculio el patrono, existiendo una merma en su patrimonio, la cual espera reponer bajo el efectivo cobro del crédito, pues habida cuenta, para el momento de la entrega de las cantidades, el respectivo monto no va contra una cuenta contable a favor del trabajador.

Adicionalmente, como quiera que el crédito convencional no dispone ni se garantiza sobre un beneficio laboral ya causado, la ley no ha regulado los supuestos para permitir el préstamo, como sí lo hizo en el caso de los créditos con garantía en prestaciones sociales, en los cuales reguló los motivos taxativos mediante los cuales el trabajador puede acceder al mencionado crédito (ex artículo 144 LOTTT). Y esto hace concluir, el hecho que para el legislador el crédito convencional no supone per se una amenaza directa sobre el orden público laboral, salvo en los casos de cobro y amortización que desarrollaremos más adelante. Por ello, consideramos que cualquier motivo lícito puede ser causante de este crédito, y no solamente los establecidos en el harto aludido artículo 144, siendo que el trabajador podrá perfectamente solicitar un préstamo al patrono, por ejemplo, para la reparación de un vehículo, la compra de un celular, en fin, para cualquier acceso lícito a bienes y servicios.

De tal orden, que estamos en presencia de un verdadero mutuo simple, de consumo, o préstamo de dinero, en el que se aplican las reglas propias del derecho común, tanto para su perfeccionamiento, como para su extinción. Evidentemente, ante el reconocimiento de la desigualdad negocial de las partes, existen lógicamente límites, para que este contrato no afecte los beneficios laborales, ni normas de orden público.

En este sentido, cabría preguntarnos si en este tipo de préstamo, las partes pueden convenir intereses a favor del patrono, e inclusive si pueden regular condiciones adicionales, tales como, penalidades, entre otras. Al respecto, entendiendo la naturaleza de este tipo de negocio jurídico, en el que la cantidad prestada sale del patrimonio del patrono, consideramos necesario verificar si es

permisible a las partes convenir este tipo de negocio jurídico a título oneroso, es decir, con el convenio de intereses a favor del patrono mutuante.

Considerando, que este tipo de crédito convencional o préstamo dinerario, se regirá por las normas del derecho común, con especial vigilancia que no quebrante normas de orden público laboral; resulta entonces necesario verificar la regla contenida en el artículo 1.745 del Código Civil, el cual señala: “Se permite estipular intereses por el préstamo de dinero, frutos u otras cosas muebles”. Al respecto Aguilar Gorron dona (2009) señala: “desde el punto de vista del Derecho positivo, la licitud, del préstamo a interés, en sí mismo, es indiscutible, ya que la Ley expresamente permite estipular intereses por el préstamo de dinero, frutos u otras cosas muebles (C.C. art. 1.745)”. (p. 573)

Y es que como lo indicamos en el capítulo anterior, el préstamo a interés tiene propiamente un sentido práctico y lógico, toda vez que implica una ventaja para las dos partes contratantes, para el mutuario el obtener una cantidad líquida de dinero con la que no dispone, y para el mutuante, obtener un rendimiento por el monto prestado. Por ello, en el caso de crédito convencional entre sujetos que ostentan una relación de trabajo (patrono – trabajador), nada obsta para que los mismos puedan convenir intereses en el mencionado préstamo.

En lo referente a los intereses, el código civil, dispone:

Artículo 1.746.- El interés es legal o convencional.

El interés legal es el tres por ciento anual.

El interés convencional no tiene más límites que los que fueren designados por Ley especial; salvo que, no limitándolo la Ley, exceda en una mitad al que se probare haber sido interés corriente al tiempo de la convención, caso en el cual será reducido por el Juez a dicho interés corriente, si lo solicita el deudor.

El interés convencional debe comprobarse por escrito cuando no es admisible la prueba de testigos para comprobar la obligación principal.

El interés del dinero prestado con garantía hipotecaria no podrá exceder en ningún caso del uno por ciento mensual.

Por su parte, respecto a los intereses, el profesor Aguilar Gorron dona (2009), igualmente sostiene: “así pues, en la actualidad ni la Ley positiva ni la moral proclaman la ilicitud del préstamo a interés sino cuanto el contrato se hace indebidamente oneroso para el mutuuario, (p. ej.: cuando los intereses son exagerados), caso en el cual existe la usura”. (p. 573)

Pero, entendiendo que las partes pueden convenir este contrato tanto a título oneroso y a título jurídico, aún persistirían las dudas sobre la naturaleza que tendría el contrato bajo el silencio de las partes, es decir, si ellas no pactaron expresamente intereses sobre capital. Al respecto, Aguilar Gorron dona (2009) señala: “no obstante la práctica general contraria, la ley civil regula el mutuo como un contrato que por naturaleza es gratuito. De allí que sea necesaria una estipulación especial para que el mutuo sea a interés”. (p. 575)

La jurisprudencia y doctrina francesa, citada por el Mismo Aguila (2009), exigen –para la existencia de préstamo a interés–, un pacto expreso que, por lo demás, interpretan restrictivamente. “Así, por ejemplo, en Francia se ha llegado al extremo de decidir que si se pactó un préstamo “sin intereses por la vida del deudor”, ello no implica necesariamente la obligación de que se paguen intereses después de la muerte del mutuuario”. (p. 575)

En este orden de ideas, si en el mutuo de carácter meramente civil, se entiende que es por regla a título gratuito (salvo convenio de las partes), consideramos que sin duda en materia laboral debiera aplicarse la misma regla, con lo cual, ante el silencio de las partes, debe entenderse que el préstamo es sin

intereses, siendo por tanto que el trabajador solo estaría en principio, obligado a restituir el capital en su cantidad nominal, salvo –insistimos– pacto en contrario.

Ahora bien, respecto al pacto por intereses, Aguilar (2009) señala que: “personalmente nos adherimos a la tesis de que, por una parte, la estipulación de intereses puede ser expresa o tácita, siempre que, desde luego, la manifestación tácita sea inequívoca” (p. 575). Y es que, definitivamente, para que existan intereses en este tipo de contrato, no se requiere una expresión formalista de la intención de convenirlos, sino lo que se requiere es que en efecto no haya duda que la intención de las partes era convenir los mencionados intereses. De allí que dicho convenio puede ser tácito, como sería el caso, que las partes indicaran en alguna parte del acuerdo, la tasa de interés aplicable.

4. La forma de cobro y compensación de los créditos convencionales en la relación de trabajo.

Al tratarse de un préstamo que se conviene entre dos sujetos que ostentan una relación de trabajo (patrono – trabajador), es lógico que por eficacia práctica, tales sujetos involucren en el pago de la deuda, a los beneficios laborales del trabajador, pues en definitiva, existirán entre las partes recíprocas deudas, la del trabajador por el préstamo adquirido, y la del patrono por la deuda en sus obligaciones laborales.

Y es que, uno de las principales ventajas para el patrono prestador del dinero, y que en la práctica lo impulsa a otorgar estos préstamos, es el hecho de la facilidad en el cobro, toda vez que está consciente de la deuda pecuniaria que le genera la existencia de la relación de trabajo, siendo por ello, válido pensar, que el patrono en gran medida accede a prestar dinero, en atención a que conoce la capacidad de pago de trabajador, pues, habida cuenta el patrono es –por antonomasia– su principal deudor.

De allí, que en este tipo de crédito convencionales, la compensación, como mecanismos de extinción de obligaciones, resulta pertinente, pues estamos en presencia de dos recíprocos deudores. Así, tal como lo analizamos en el capítulo anterior, la compensación no es más que un medio de extinción de las obligaciones, que se origina entre dos personas recíprocamente deudoras.

Ahora bien, para que se dé la compensación, es necesario que existan dos deudas recíprocas de forma simultánea, pero que además, sean líquidas, homogéneas y exigibles, pero que además se trate de deudas que no hayan sido exceptuadas por la ley (ex Art. 1.335 C.C.). De tal orden que se hace necesario verificar las deudas en el caso de los créditos convencionales, es decir, si son recíprocas, homogéneas, líquidas, exigibles y no se encuentran indicadas en el artículo 1.335 C.C., para así poder verificar la procedencia de la compensación en este tipo de créditos.

Respecto a la simultaneidad, tal como lo hemos sostenido en oportunidades anteriores, Uzcategui (2009), “supone la coexistencia de las dos deudas, lo que no indica que las mismas se originen en el mismo momento, sino que su vigencia se encuentren en un momento determinado”. (p. 22). De allí que, resulta imperativo que las dos deudas coincidan, que converjan en un determinado periodo, pues de lo contrario, dos deudas en distintos momento, haría –más que ilógica– imposible la compensación.

Respecto a esta coexistencia de dos deudas recíprocas, señala Melich (2006)

La compensación predica, pues, en primer lugar, la existencia de dos ‘deudas recíprocas’. No importa la fuente, la cualidad, ni los montos de esas deudas. Esto es, no importa cuál sea el contrato típico o innominado del cual deriva una de las deudas y que la otra derive de otro tipo contractual, tampoco si una tiene naturaleza contractual y la otra es extra contractual (siempre que ésta reúna los requisitos de los

artículo 1332 y 1333). Es indiferente si una de esas deudas es privilegiada y la otra meramente quirografaria. Tampoco el monto de cada una de ellas. (p. 163)

Pero en la legislación extranjera, la compensación debe atender a unas características de las deudas. Así, el ordinal 1º del artículo 1196 del Código Civil Español señala: “Para que proceda la compensación es preciso: 1º Que cada uno de los obligados lo esté principalmente y sea a la vez acreedor principal del otro”. De allí que parte de la doctrina española se haya inclinado a asumir una caracterización de las deudas pretendidas en compensación. Así Melich (2006), parafraseando a Jimenez Mancha, quien atribuye a Sanchez, Castán, Díez-Picazo y Guillón, señala que estos autores “hacen hincapié en que tales deudas no provengan de una única relación sinalagmática, pues se dice que no hay que confundir la ‘reciprocidad’ a que alude el artículo 1331 C.C. con la ‘reciprocidad’ a que se refiere el artículo 1134 C.C. al definir lo que es un contrato bilateral”.

En este mismo orden, Barbero, citado por Melich (2006), señala:

Es necesario que los créditos tengan diferente título: sería extraño compensar las obligaciones derivadas de un único contrato sinalagmático (o con prestaciones correspectivas); sería extraño que el deudor de un lote de mercancías y el creador del precio por un contrato de suministro, pretendiese eximirse de suministrar la mercancía compensando el incumplimiento con el abandono del precio; sería extraño y contradictorio con la finalidad del contrato que precisamente busca asegurar a cada uno de los contratantes la prestación acordada.

Pero, más allá del título en que se funde, como lo explica la citada doctrina española, y que sin duda tiene un interés en el análisis de la compensación, es importante que tales deudas, al –olvido del título en que se basan– sean

simultáneas, como lo afirma Maduro Luyando (1967) “las obligaciones deben existir al mismo tiempo. Ello no significa que deban haber nacido en el mismo instante, sino que las deudas coexistan. No basta con que una de ellas exista y la otra aun no haya nacido y solo pueda existir en potencia”. (p. 345)

Por su parte, otro de los requisitos, es que las deudas sean homogéneas. Al respecto Maduro Luyando (1967) señala: siendo la compensación algo así como una especie de pago forzado dispuesto por el legislador, es obvio que la deuda que se da en pago tenga el mismo objeto u objeto similar a la deuda que se extingue, pues de otro modo el acreedor recibiría en contra de su voluntad una cosa distinta de la debida (art. 1290).

En este mismo orden, el artículo 1.333 del Código Civil dispone: “La compensación no se efectúa sino entre dos deudas que tienen igualmente por objeto una suma de dinero, o una cantidad determinada de cosas de la misma especie, que pueden en los pagos sustituirse las unas a las otras, y que son igualmente líquidas y exigibles”. Armoniza con el citado artículo, la disposición contenida en el artículo 1.737 referente al préstamo de dinero, que dispone “La obligación que resulta del préstamo de una cantidad de dinero, es siempre la de restituir la cantidad numéricamente expresada en el contrato”. Por ello, la compensación debe contener un mismo objeto, no necesariamente la misma causa, ni el mismo título en que se fundamente, sino un mismo objeto, de orden que los sujetos no reciban cosas distintas a las esperadas; siendo que en el caso de las deudas dinerarias, la homogeneidad siempre se encuentra presente.

Otro requisito de la compensación, es el relativo a la liquidez de las deudas. Esto en palabras de Maduro Luyando (2006) supone que “sólo los créditos líquidos, esto es, ciertos en su existencia y en sus montos, pueden reputarse legalmente compensados. Nuestro artículo 1333 no hace ninguna excepción a este respecto”. Lo que sí señala el artículo 1292 ejusdem, es la compensación parcial sobre la deuda líquida, al establecer: “Si la deuda fuere en parte líquida y en parte

ilíquida, podrá exigirse por el acreedor y hacerse por el deudor el pago de la parte líquida, aun antes de que pueda efectuarse el de la parte ilíquida, si no apareciere que debe procederse de otro modo”.

Por su parte, en lo referente a la exigibilidad, Melich (2006) señala que “la situación objetiva de la compensabilidad supone también que las dos deudas enfrentadas sean ambas exigibles. Ahora bien, no es exigible una deuda que esté sujeta a un término porque el acreedor de la misma no podría constreñir a su deudor a pagar antes del vencimiento del término (art. 1213 C.C.)” (p. 174). Aduanalmente el mismo código en su artículo 1334 aclara que “los plazos concedidos gratuitamente por el acreedor no impiden la compensación”, lo cual resulta de sumo interés en el caso de los créditos convencionales, por cuanto, aún en los casos que se haga a título gratuito, y se concedan plazos bajo el mismo título, no impide en modo alguno la compensación.

Ahora bien, el propio Código Civil señala unas excepciones en las cuales las deudas no pueden compensarse:

Artículo 1.335.- La compensación se efectúa cualesquiera que sean las causas de una u otra deuda, excepto en los siguientes casos:

1º Cuando se trata de la demanda de restitución de la cosa de que ha sido injustamente despojado el propietario.

2º Cuando se trata de la demanda de la restitución de un depósito o de un comodato.

3º Cuando se trata de un crédito inembargable.

4º Cuando el deudor ha renunciado previamente a la compensación.

Tampoco se admite la compensación respecto de lo que se deba a la Nación, a los Estados o a sus Secciones por impuestos o contribuciones.

A propósito del crédito del trabajador (Ej. salario y prestaciones), resalta del citado artículo 1.335, lo contenido en el literal 4°, según el cual no existe compensación cuando se trate de un crédito inembargable, lo cual, en conjunto con lo dispuesto en el artículo 152 de la LOTTT, que señala al salario y las prestaciones sociales como inembargables, pudiera de inicio pensarse, que entonces no puede aplicarse la compensación sobre el salario y las prestaciones sociales.

Así, dispone el artículo 152 de la LOTTT:

Artículo 152. Son inembargables el salario, las prestaciones sociales e indemnizaciones, las acreencias por concepto de enfermedades ocupacionales y accidentes de trabajo, y cualesquiera otros créditos causados a los trabajadores y las trabajadoras con ocasión de la relación de trabajo, salvo para garantizar las pensiones alimentarias decretadas por un Tribunal con competencia en protección de niños, niñas y adolescentes.

Nótese como la ley establece el carácter de inembargable del salario y las prestaciones sociales, lo que haría en principio preguntarnos si es viable la compensación sobre salario y otros beneficios laborales del trabajador, habida cuenta que el silogismo resulta sencillo: si la compensación no se puede aplicar sobre créditos inembargables (premisa mayor), y el salario es un crédito inembargable (premisa menor), entonces la compensación no se puede aplicar sobre el salario y prestaciones (conclusión).

No obstante, la misma ley especial, establece una excepción a la inembargabilidad, inclusive distinta a la pensión alimentaria de niños, niñas y adolescentes, tal es el caso de la disposición contenida en el artículo 153 de la LOTTT, que establece:

Artículo 153. Lo dispuesto en los artículos anteriores no impide la ejecución de medidas procedentes de obligaciones de carácter familiar y la obligación de manutención, y de las originadas por préstamos o con ocasión de garantías otorgadas conforme a esta Ley.

Se observa que una de las excepciones a lo dispuesto en el artículo 152 LOTTT, es el caso de las medidas procedentes originadas por “préstamos” o con ocasión de “garantías” otorgadas conforme a dicha ley, tal es el caso precisamente de los créditos convencionales y los créditos con garantía en prestaciones sociales. Por ello, la inembargabilidad del salario y las prestaciones sociales, no es óbice para que sobre ellos pueda existir compensación por los créditos debidos al patrono, siendo que en rigor, tal inembargabilidad pareciera estar destinada a evitar que dichos conceptos laborales sean prenda común de acreedores, salvo que éstos sean el patrono, o las personas acreedoras por motivo de obligaciones familiares.

Este trato especial, a la hora de la pretensión del embargo al salario del trabajador, no es exclusivo de nuestra legislación. Así por ejemplo, en España se encuentran previstas reglas de protección al salario contra embargo de sus acreedores. Al respecto los españoles Palomeque y Alvarez de la Rosa (2007) comentan:

El trabajador puede endeudarse y deberá responder, como cualquier persona, del cumplimiento de sus obligaciones con todos sus bienes (art. 1911 Código Civil). Sin embargo, de entre sus bienes, el salario tiene un especial tratamiento a la hora del embargo que le obligue a cumplir con la obligación de pagar las deudas. La regulación jurídica, el tratamiento de la inembargabilidad salarial, en encuentra en los artículo 27.2 LET y 607 de la Ley de Enjuiciamiento Civil (legislación en consonancia con los compromisos internacionales adquiridos por

España al ratificar, BOE 22-8-1959, el Convenio n° 95 de la OIT). (p. 678)

Similar posición sostiene el español Montoya Melgar (2008) al comentar: “el ordenamiento jurídico establece una serie de medidas de diversa naturaleza para garantizar que el salario sea efectivamente percibido y conservado por el trabajador. En esta actitud del legislador se refleja el carácter tutelar que tradicionalmente se asigna al Derecho del Trabajo: el crédito salarial es objeto de protección en la medida en que la subsistencia del trabajador y su familia penden de su abono” (p. 385). Por su parte, en Argentina, la inembargabilidad se encuentra aún más acentuada. Al respecto, el autor Cabanellas (2001) señala:

Una de las conquistas de las clases trabajadoras ha constituido en proteger el salario con la exención del embargo preventivo o ejecutivo, ya en parte o en la totalidad. Se basa en la preferencia que ha de darse a la subsistencia del trabajador (por él, por su familia, y por la propia sociedad interesada en la producción) sobre los créditos pendientes contra el individuo que trabaja. El salario posee por lo general carácter alimenticio en el sentido estricto de la palabra; y el embargo de tales medios de vida podría producir el hambre, la penuria o la desesperación de los obreros o empleados, o su desertión de las áreas honestas del trabajo y la búsqueda de recursos ilícitos. (pp. 682-683)

De allí que la regla común es que el salario y las prestaciones sociales, sean inembargables, y se encuentren protegidos de los acreedores; con lo cual, la autorización que los artículos 153 y 154 de la LOTTT da al patrono, lo coloca – lógicamente– en una posición aventajada sobre otros acreedores, ya que a aquel no le es oponible, en principio, la inembargabilidad, salvo algunos límites que comentaremos infra.

Corolario de lo anterior, el caso de la compensación laboral de los créditos convencionales, sin duda cumple con las características propias de la compensación, esto es, existen deudas *simultáneas*, pues el crédito del patrono se encuentra vigente mientras existe la relación de trabajo; son deudas *homogéneas*, pues al menos en el préstamo dinerario, el patrono mantiene una acreencia pecuniaria mientras tiene una deuda también del mismo objeto por los beneficios laborales; se trata de cantidades *líquidas*, pues se trata de deudas ciertas y estimadas; son *exigibles* por cuanto –salvo que el plazo de pago convenido por las partes sea distinto a las frecuencias del pago del salario– las dos de forma enfrentadas son exigibles por cada parte; y respecto a las *excepciones* del artículo 1.335 del Código Civil, las deudas existente en el crédito convencional, –conforme a lo antes explicado– no se corresponden con las indicadas en el mencionado artículo.

Ahora bien, entendiendo la posibilidad de aplicar la compensación para el cobro del crédito del patrono, resulta oportuno verificar el momento en que se debe aplicar tal compensación. Para ello es necesario, en primer lugar verificar cuál es el momento de la restitución del dinero, para de seguidas aplicar las normas laborales para la compensación o amortización de la deuda.

La reglas establecidas en el Código Civil para determinar el momento de restitución, las podemos determinar en el Capítulo II del Título XIV relativos a las obligaciones del mutuante, en la cual, más que obligaciones, coloca ciertas imposibilidades. Así, los mencionados artículos señalan:

Artículo 1.740.- En el mutuo, el mutuante tiene la misma responsabilidad que la establecida en el artículo 1.734 para el comodato.

Artículo 1.741.- El mutuante no puede pedir antes del término convenido las cosas que dio en préstamo.

Artículo 1.742.- Si no hay término fijado para la restitución, el Tribunal puede acordar un plazo para ella, según las circunstancias.

Artículo 1.743.- Si sólo se ha convenido en que el mutuario pagará cuando pueda o cuando tenga medios, el Tribunal fijará un término para el pago, según las circunstancias.

De las citadas disposiciones, podemos concluir la oportunidad de la restitución del pago de la siguiente manera:

- i. Si las partes han fijado un término, entonces la restitución debe efectuarse al vencimiento de dicho término.
- ii. Si las partes no han fijado un término, el tribunal deberá fijar un plazo para la restitución.
- iii. Si las partes han convenido que el mutuario pagará cuando pueda o tenga el dinero, entonces el tribunal fijará un término para el cumplimiento.

En conclusión, si las partes no convinieron un término para el pago del préstamo, deberá el tribunal fijar dicha oportunidad, trátase de un plazo o de un término según se trate del artículo 1.742 C.C. o 1.743 C.C. respectivamente.

Pero salta la inquietud de cuál es el tribunal competente para la determinación del plazo o término en los casos antes previstos. Al respecto, el artículo 29 de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo, señala:

Artículo 29. Los Tribunales del Trabajo son competentes para sustanciar y decidir:

1. Los asuntos contenciosos del trabajo, que no correspondan a la conciliación ni al arbitraje;
2. Las solicitudes de calificación de despido o de reenganche, formuladas con base en la estabilidad laboral consagrada en la

Constitución de la República Bolivariana de Venezuela y en la legislación laboral;

3. Las solicitudes de amparo por violación o amenaza de violación de los derechos y garantías constitucionales establecidos en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, relaciones laborales como hecho social, de las estipulaciones del contrato de trabajo y de la seguridad social; y

4. Los asuntos contenciosos del trabajo relacionados con los intereses colectivos o difusos.

Si bien es cierto que hemos sostenido que el crédito convencional es un contrato principal, cuya existencia y vigencia no está sometida al contrato de trabajo, sino que únicamente existen unos efectos contractuales de uno frente al otro, no es menos cierto, que en virtud de la necesidad de la condición especial de cobro que la ley laboral le otorga al patrono sobre los beneficios laborales (ex artículo 153 LOTTT), es en definitiva un asunto contencioso laboral, pues de lo contrario, el patrono sería no más que un acreedor quirografario, ergo, le sería inembargable los beneficios laborales del trabajador (ex artículo 152 LOTTT). Por ello, conforme al numeral primero del citado artículo, consideramos que en los casos en que a un tribunal le corresponda fijar el plazo o término para la restitución del dinero, le corresponderá al Tribunal del Trabajo.

Una de las formas más comunes de restitución del dinero en los casos de créditos convencionales en las relaciones de trabajo, es a través de cuotas periódicas, a cargo de las remuneraciones del trabajador, es decir, lo que comúnmente se conoce como un préstamo con amortizaciones. Al respecto Aguilar Gorrondona (2009) señala que “el préstamo a interés con término fijo obliga al mutuario a restituir en un momento dado toda la suma prestada y al mutuante a esperar el vencimiento antes de recibir restitución alguna. Cuando se quiere evitar una d esas consecuencias, o ambas, se suele pactar reintegros parciales del capital”. (p. 574)

Ahora bien, como quiera que en materia laboral estamos en presencia de normas de orden público, que no pueden ser relajadas por convenios particulares, resulta necesario colocar un límite a la capacidad de cobro del patrono en los beneficios laborales, pues de lo contrario, podría resultar en que el trabajador, ante la necesidad de acceso a liquidez, empeñe sus remuneraciones, al punto de llegar a prestar servicios sólo para pagar deudas.

Por ello, como lo comentamos en el capítulo anterior, el artículo 154 de la LOTTT, dispone unos límites al cobro por parte del patrono a través del descuento o compensación en los beneficios laborales, al señalar:

Límite de los descuentos

Artículo 154. Mientras dure la relación de trabajo, las deudas que los trabajadores y las trabajadoras contraigan con el patrono o patrona sólo serán amortizables, semanal o mensualmente, por cantidades que no podrán exceder de la tercera parte del equivalente a una semana de trabajo o a un mes de trabajo, según el caso.

En caso de terminación de la relación de trabajo, el patrono o patrona podrá compensar el saldo pendiente del trabajador o trabajadora con el crédito que resulte a favor de éste por cualquier concepto derivado de la prestación del servicio, hasta por el cincuenta por ciento.

No debemos confundir los límites señalados en este artículo, con el momento de restitución del dinero por parte del mutuario, ya que éste dependerá de lo convenido por las partes, en rigor lo que el citado artículo dispone, es el límite de la amortización, si éste se efectúa sobre los beneficios laborales. No obstante, en honor a la verdad, en la práctica, es común y casi una regla que los plazos de restitución coinciden con los plazos de recepción del beneficio laboral por parte del trabajador (salarios, etc.).

Este límite a la amortización se encuentra determinado en dos momentos distintos, a saber, 1) amortización durante la vigencia de la relación laboral, y 2) amortización a la culminación de la relación. Durante la vigencia de la relación de trabajo, la deuda es amortizable hasta por un tercio del valor percibido por el trabajador en una semana o un mes de trabajo. Por su parte, en el caso de culminación, la amortización es hasta por la mitad de los haberes laborales percibidos.

Al igual como lo sostuvimos en los créditos con garantía en las prestaciones sociales, para el caso de los créditos convencionales, también consideramos que la amortización puede ser hasta por un tercio de los beneficios percibidos, incluyendo inclusive aquellos casos que el beneficio haya sido causado en la semana o mes respectivo, pero haya sido pagado en un período posterior, siendo por tanto que se aplicará la efectiva deducción al momento del respectivo pago. Por ejemplo, en atención a esta regla que explicamos en su oportunidad (véase el punto 5 del Capítulo I), resulta permitido que el tercio de la amortización se aplique no sólo sobre el salario, sino sobre otras remuneraciones que perciba el trabajador, como sería las utilidades, bono vacacional, entre otros. Por ello, en conclusión, durante la vigencia de la relación de trabajo, el trabajador podrá perfectamente amortizar su deuda con el descuento en su salario, u otros beneficios, aplicándose en este caso la compensación laboral.

Ahora bien, en caso que la relación de trabajo culmine por cualquier motivo, y el trabajador no haya pagado el saldo completo de su deuda, podrá practicarse la compensación hasta por el cincuenta por ciento (50%) de los haberes que le corresponda al trabajador. Este cincuenta por ciento (50%), en atención al texto de la ley, se podrá calcular sobre “cualquier concepto derivado de la prestación del servicio”, es decir, que la ley no excluyó conceptos o beneficios laborales a ser afectados por la compensación, con lo cual, la misma se podrá aplicar sobre cualquier remuneración, prestación, beneficio o indemnización laboral, siendo que no exceda el mencionado porcentaje.

Dicha forma de cálculo del porcentaje de amortización la confirma el Reglamento de la LOT, en su artículo 77, al indicar “hasta un monto equivalente al cincuenta por ciento (50%) de la suma que el patrono o patrona adeude al trabajador o trabajadora”. Por ello, ante la finalización de la relación de trabajo, y, aún exista un saldo de deuda pendiente por pagar al trabajador con motivo de un crédito convencional, deberá calcularse el cincuenta por ciento (50%) de los haberes del trabajador sobre el total de los haberes, excluyendo por imperativo lógico aquella parte de las prestaciones sociales que ya se encuentran afectadas por el descuento del crédito con garantía en las mismas; y al resultado de dicho porcentaje, considerarlo como un monto máximo de descuento.

Ahora bien, una inquietud común es el tratamiento que debiera dársele a las deudas del trabajador que no hayan sido saldadas en la compensación, por cuanto excedían del monto máximo a descontar. Al respecto, el antes mencionado artículo 77 del Reglamento de la LOT, después de establecer las reglas de compensación aplicables al momento de culminación de la relación de trabajo, señala, en su parte in fine que “Lo establecido en este artículo no impide que el patrono o patrona ejerza las acciones que le confiere el derecho común para el cobro del saldo de su crédito”. Esta última disposición, no es otra cosa que el reconocimiento que el saldo de la deuda no queda condenado, o mejor dicho, no opera sobre el mismo una remisión de la deuda, sino que, en lo adelante, el cobro se regirá por vía del derecho común, esto es, sin que opere para el ex trabajador los privilegios laborales, a propósito de haber culminado su relación y haberse extinto su condición de trabajador, y sin que opere para el ex patrono, ni las facilidades de compensación que establece la LOTTT, así como tampoco sus límites, pues habida cuenta, ya no son recíprocos acreedores.

Por ello, los impagos del trabajador después de culminada la relación de trabajo, se considerarán como una deuda común, y al ex patrono, como un acreedor quirografario, con lo cual, los cobros de tal saldo deben efectuarse por

vía del derecho común, ya no existiendo para ello, las competencias de los tribunales laborales en los términos que comentamos supra, ni las especiales regulaciones que la legislación laboral dispone, y que hemos tratado a lo largo de la investigación.

En otro orden de ideas, uno de las situaciones que no se encuentran claras en los créditos convencionales, relativa a la forma de extinción de la obligación, es la posibilidad de remisión de deuda, y de pago en especie o por equivalente, es decir, la posibilidad del patrono de perdonar la deuda, y la del trabajador de pagar no con dinero sino en especie, ejemplo, con tiempo de servicio.

Respecto a la remisión de la deuda, ha sido definida por Maduro Luyando (1967) como “el acto por el cual el acreedor renuncia gratuitamente al derecho de crédito que tiene contra el deudor”. Asimismo, otros autores, parafraseado por Maduro (1967) la definen como la liberación de la deuda otorgada gratuitamente por el acreedor a favor del deudor. En la doctrina es llamada también condonación, perdón o quita.

Siendo el crédito convencional, un préstamo de dinero, que comprende las normas propias aplicables conforme al derecho común, pero bajo algunos parámetros laborales que hemos desarrollado, consideramos que nada obsta, para que el patrono acreedor pueda aplicar la remisión de la deuda, y perdonar al trabajador deudor total o parcialmente el saldo de la dicha deuda.

No obstante, consideramos que esta remisión puede ser en derecho permisible, siempre que la misma no suponga un fraude a la ley, como sería el caso que el patrono realizara un préstamo de dinero al trabajador, para acto seguido ser condonado, lo cual haría que el patrono logre evadir las obligaciones laborales, al pretender simular un “préstamo” cuando en la realidad existe una “bonificación salarial”. De allí que, ante un eventual pleito a propósito de un crédito convencional, le corresponderá a la autoridad competente, aplicar el

principio constitucional de primacía de la realidad sobre las formas o apariencias (ex art. 90 CN) y determinar si en efecto se está en presencia de un préstamo de dinero con remisión de deuda, o de una bonificación salarial.

Pero las dudas respecto a la forma de extinción de la obligación del trabajador deudor en los créditos convencionales, no se detienen allí, pues otra situación que no se encuentra regulada con claridad, es la sobre la posibilidad del trabajador de liberarse de la obligación con un pago en especie, como pudiera ser por ejemplo, pagar con tiempo de servicio.

Así por ejemplo, resulta oportuno analizar, si el trabajador puede o no, convenir con su patrono acreedor, la liberación de la obligación a través de la prestación del servicio, o a través de garantizar para éste un determinado tiempo en el desempeño del cargo. Ante esta inquietud, se hace necesario verificar las reglas generales que el derecho común contempla, para luego pasar a la regulación especial laboral. Así, el artículo 1.737 del Código Civil, dispone: “La obligación que resulta del préstamo de una cantidad de dinero, es siempre la de restituir la cantidad numéricamente expresada en el contrato”.

Esta norma establece una regla general respecto a la forma de pago en el préstamo de dinero, que implica que la restitución en el caso del préstamo dinerario, siempre es, la de restituir nominalmente la cantidad recibida. Empero, siendo una disposición del código civil, pudiera pensarse de inicio que no se trata de una norma de orden público, sino que puede aceptar convenio en contrario, pues habida cuenta, esa es la máxima en el derecho civil, pareciendo entonces estar dirigida en beneficio del mutuante, en el sentido, que a falta de disposición expresa de las partes, deberá el mutuario entregar cantidades de dinero.

Algunos podrían considerar, que si el mutuario, en el préstamo dinerario, entrega una cosa o varias en lugar de la cantidad de dinero recibida, estaríamos en presencia de ya no de un préstamo de dinero, sino de una compra venta de una

cosa o cosas. No obstante, aplicar ese razonamiento, permitirá entonces, afirmar que en los casos de préstamo de dinero con posterior remisión de deuda, no estaríamos en presencia de un “préstamo” sino de una “donación”; así como también, dicho razonamiento, negaría a la dación en pago, como un medio alternativo de pago.

Pero más allá de la disertación sobre la naturaleza resultante del pago por equivalente en los casos de préstamo, llevándolo al campo laboral, resulta oportuno analizar otros aspectos de relevancia. Así, retomando la interrogante planteada supra, acerca de la posibilidad o no del pago en especie por parte del trabajador, salta a la vista dos opciones de pago en especie, la primera, sobre la posibilidad o no de pagar con prestación de servicio, y la segunda, sobre la posibilidad o no de pago por tiempo de servicio. Pareciera tratarse de lo mismo, pero las opciones son distinta, la primer se refiere a pagar directamente la deuda con una actividad laboral, y la segunda se refiere a garantizarle al trabajador una estabilidad por un tiempo de vinculación laboral.

Respecto a la primera opción (la liberación por prestación de servicio) genera desde el inicio rechazo en atención al instituto que supone la recepción pecuniaria a cambio de la prestación personal del servicio, es decir, el salario. Conforme a ello, resulta difícil sostener, que un trabajador pueda pagar un préstamo dinerario a su empleador, a través de prestarle sus servicios personales, pues en definitiva, ello se corresponde con la figura del salario, que siendo en materia laboral, sí estamos en presencia de orden público. Así, el acápite del artículo 104 de la LOTTT, respecto a la definición de salario, establece:

Artículo. 104. Se entiende por salario la remuneración, provecho o ventaja, cualquiera fuere su denominación o método de cálculo, siempre que pueda evaluarse en moneda de curso legal, que corresponda al trabajador o trabajadora por la prestación de su servicio y, entre otros, comprende las comisiones, primas, gratificaciones,

participación en los beneficios o utilidades, sobresueldos, bono vacacional, así como recargos por días feriados, horas extraordinarias o trabajo nocturno, alimentación y vivienda.

Como se observa, la figura mediante el cual un trabajador adquiere un beneficio evaluable en dinero, como consecuencia de la prestación de sus servicios, es el “salario”, con lo cual, consideramos que no es permisible que el trabajador preste sus servicios personales, con el fin de liberarse de una obligación pecuniaria que tiene frente al patrono, so pretexto de pago de deuda por equivalente. Y es que el trabajador, por regla general, debe percibir el salario por servicios prestados (carácter retributivo o de contra prestación) y por servicios por prestarse.

Ahora bien, respecto a la segunda opción, cabe mayor duda, ya que ésta no se refiere al pago de la deuda por la prestación del servicio, ya que el servicio seguirá siendo retribuido, sino al pago de la deuda por cumplimiento de un determinado tiempo de servicio, o dicho en otras palabras, el cumplimiento de la obligación por parte del trabajador a través de garantizarle al patrono que la relación de trabajo no culmine por causa imputable a aquel, al menos durante un período determinado.

Al respecto, esta opción pareciera estar emparejada en una suerte de remisión de deuda por condición (el cumplimiento de al menos un determinado plazo de vinculación laboral), o propiamente de un pago por equivalente (el que dinerariamente supone para el patrono el tiempo de servicio). Como sea el caso, y atendiendo al derecho común de la libertad de las partes, y considerando que no se quebrantan normas de orden público, por cuanto no existe un quebrantamiento de derechos del trabajador, ni violación a la irrenunciabilidad de sus beneficios; es que concluimos que sería permisible, que el trabajador se libere de la obligación garantizando un tiempo de vinculación de trabajo, o inclusive con otro pago en

especie, como sería la formación de otro trabajador durante un tiempo determinado antes de la culminación de la relación.

A todo evento, para garantizar que exista un verdadero consentimiento por parte del trabajador, creemos necesario que el mismo tenga la libertad de decidir el cumplimiento de la obligación, es decir, si mediante la entrega de una cantidad de dinero, o mediante la garantía del tiempo de servicio, que en rigor –insistimos– sería no más que una remisión de deuda sometida a la condición que el trabajador no culmine de forma anticipada la relación de trabajo antes del tiempo convenido en el crédito convencional, y en el caso que éste incumpla tal convenio, pues se aplicaría el cumplimiento dinerario, sin más penalidad, pues se trata de una opción de pago del crédito. En todo caso, tratándose de una relación laboral, consideramos necesario que se esté alerta, bajo los principios laborales, incluyendo la primacía de la realidad, que este tipo de figuras no sean utilizadas para cometer un fraude a la ley.

Capítulo III

Los créditos del patrono productos del hecho ilícito del trabajador

1. El hecho ilícito como causante de un crédito patronal

En las relaciones de trabajo, una de las obligaciones que tiene el trabajador, y que resultó de importancia al legislador, es el hecho ilícito del trabajador, situado dentro del incumplimiento a la probidad que debe estar presente en las relaciones de trabajo. Se refiere pues a la conducta dolosa o culposa que pueda ocasionar el trabajador con motivo de una relación de trabajo, y que pueda por consiguiente generar un crédito al patrono. Tal es el caso típico de robo o hurto de mercancía por parte del trabajador, que al ser sorprendido, no sólo genera una consecuencia de justificación de despido, sino que en caso de haberse perpetrado en efecto la sustracción de mercancía y la pérdida patrimonial para el patrono, éste tendr  ia pues en su favor un crédito pecuniario.

Pero el hecho ilícito no comporta necesariamente una naturaleza de tipo delictivo, sino por el contrario, tiene una naturaleza civil, extracontractual, y proviene pues de ocasionar un daño a otro, bien sea por intención, o por una causa culposa. Así, el artículo 1.185 del Código Civil, regula lo que la doctrina ha entendido por hecho ilícito, al disponer:

Artículo 1.185.- El que con intención, o por negligencia o por imprudencia, ha causado un daño a otro, está obligado a repararlo.

Debe igualmente reparación quien haya causado un daño a otro, excediendo, en el ejercicio de su derecho, los límites fijados por la buena fe o por el objeto en vista del cual le ha sido conferido ese derecho.

La obligación que resulta del mencionado artículo es una obligación extracontractual, ya que la misma no atiende a la consecuencia de un contrato, sino al

mandato de ley por la acción u omisión de una persona frente a otra. Así, Maduro Luyando (1967) a propósito de la citada norma, señala:

Quando el incumplimiento culposo de la conducta supuesta o prevista por el legislador causa un daño a un sujeto de derecho, la persona que incurre en la infracción debe indemnizar el daño ocasionado. Se dice entonces que se está en presencia de un caso de responsabilidad civil extracontractual derivado de la violación, inejecución o incumplimiento de una obligación extracontractual. (p. 607)

Como se mencionó anteriormente, este tipo de responsabilidad civil extracontractual puede estar presente en una relación de trabajo, cuando un trabajador incurre en este tipo de responsabilidad. La consecuencia de esta responsabilidad puede generar un daño para el patrono evaluable de forma pecuniaria, siendo allí cuando se origina un crédito patronal producto de un hecho ilícito del trabajador.

Pero para configurarse el hecho ilícito, y por consecuencia la responsabilidad de un sujeto de derecho frente al otro, es necesario que concurren algunos requisitos que la doctrina ha considerado de forma pacífica. Al respecto Maduro Luyando (1967) comenta:

Es tradicional en la doctrina señalar como elementos del hecho ilícito el daño, la culpa y la relación de causalidad; sin embargo, en nuestro criterio tales elementos no bastan para configurarlo, por varias razones, a saber: los elementos mencionados no son típicos del hecho ilícito sino de toda responsabilidad civil en general, lo que no permite caracterizarlo. Se omite determinar los hechos o actuaciones desencadenantes del agente que con indispensables para calificar al hecho ilícito como tal. (p. 617)

El mismo autor, sostiene que el hecho ilícito lo componen cinco (5) elementos, a saber: 1) el incumplimiento de una conducta preexistente, 2) la culpa, 3) el carácter ilícito del incumplimiento culposo, 4) el daño, y 5) la relación de causalidad; siendo por tanto necesario, la concurrencia de tales elementos para poder asegurar que se ha configurado un hecho ilícito, y por tanto se manifiesten las consecuencias de esa responsabilidad civil extracontractual.

Respecto al primer elemento, esto es, el *incumplimiento de una conducta preexistente*, implica que un sujeto de derecho incumpla una conducta que debe observar. Como lo hemos sostenido anteriormente, Uzcategui (2009), “puede existir una conducta preexistente que expresamente se debe acatar, o que por interpretación en contrario conduce al establecimiento de una conducta, así por ejemplo en el citado artículo 1.185 señala que *el que con intención, negligencia o imprudencia haya causado un daño a otro*; cuya conducta preexistente será entonces *no causar daño a otros con intención, negligencia o imprudencia*”.

Maduro Luyando (1967) señala que el hecho material inicial del hecho ilícito es el incumplimiento o inejecución de una conducta preexistente que todo sujeto de derecho debe observar, cumplir y acatar. (p. 618).

Por su parte, *la culpa*, es otro de los elementos intrínsecos del hecho ilícito, entendida esta en una concepción amplia, vale decir, que comporta tanto la intención o dolo, como la actividad culposa propiamente dicha (negligencia, imprudencia, etc.). El autor Calvo Baca (1984) que “en materia de hecho ilícito el agente queda obligado a responder por todo tipo de culpa, siendo indiferente el grado de la misma, pues en todo caso queda obligado a reparar el daño causado” (p. 325)

Por su parte, Maduro (1967) respecto a la culpa señala: “como sistema de apreciación de la culpa en materia de hecho ilícito impera la apreciación de la culpa en abstracto: se compara la conducta del agente con la de un ente abstracto

que es el mejor padre de familia (con el hombre más diligente y perspicaz). Esto supone pues una conducta que para la ley, es de esperar de todo sujeto de derecho, y sobre la cual va a comparar los resultados de su observancia o inobservancia.

En lo que atañe al requisito del *carácter ilícito del incumplimiento culposo*, resulta en el hecho que no todo hecho culposo comporta la misma valoración, pues se tiene que tratar de realmente un hecho que el legislador le reproche atribuyéndole consecuencias legales. Para Calvo Baca (1984) este elemento presupone que el incumplimiento no debe ser tolerado, consentido, ni permitido por el ordenamiento jurídico positivo, pues si el legislador aceptare o permitiere el incumplimiento culposo no estaríamos en presencia de un hecho ilícito, ya que éste requiere como elemento sine qua non la antijuricidad, que implica la violación de normas legales.

En tal sentido, es necesario que el incumplimiento culposo sea ilícito, es decir, sea una conducta que al marco legal comporte una consecuencia, bien por su prohibición expresa, o por la regulación de los efectos jurídicos extra contractuales en caso de su inobservancia.

Otro elemento que comporta el hecho ilícito es *el daño*, y el cual consiste en que el sujeto pasivo a la inobservancia de la norma, sufra un perjuicio, o un detrimento. Al respecto, Ramirez (1961) comenta que el daño es “todo menoscabo o detrimento que se sufre física, moral o patrimonialmente, o, dicho de otro modo, el perjuicio material o moral sufrido por alguna persona.” (p. 107)

Maduro Luyando (2002) respecto al daño como elemento del hecho ilícito, señala “no basta con la existencia de un incumplimiento puro y simple para que surja la obligación de reparar; es necesario que ese incumplimiento cause un daño. Si el incumplimiento no produce daño alguno, nada habrá que indemnizar y por lo tanto no habrá lugar a la responsabilidad civil.” (p. 149)

Por ello, como se ha sostenido en trabajos anteriores, Uzcategui (2009), “es así como una consecuencia necesaria del incumplimiento de una conducta preexistente, es la ocurrencia de un daño, para poder así determinar la consumación de un hecho ilícito. Si no existe un daño, no existirá materia que reparar, lo que originaría que no se configure tal hecho ilícito”. (p. 19). Igualmente respecto al daño, se sostuvo:

Si bien la doctrina es pacífica en sostener la necesidad de la existencia de un daño para que opere una responsabilidad tanto contractual como extra contractual, no ha sido así para la definición del mismo. En este sentido, hay quienes limitan el daño al orden físico, siendo aquel toda reducción, pérdida, disminución o menoscabo que sufre un sujeto de derecho. Por su parte, esa noción no necesariamente se identifica con el daño jurídico, pues éste debe darse en ciertas condiciones previstas por la ley. Así, el derecho no reacciona frente a todo daño en general, sino frente a los que considera deben ser reparado, por lo que para algunos, la noción vulgar del daño referida por el hecho físico o natural, no es la establecida en la norma, pues de ser así, repercutiría en el hecho de entender indiscriminadamente al daño y en cualquiera de sus clases hacer reaccionar al derecho, lo que haría una convivencia humana insoportable. (p. 19)

Por su parte, considera Melich-Orsini (2001) considera que:

El concepto jurídico del “daño” se presenta así directamente vinculado al concepto de *interés jurídicamente protegido*, el cual a su vez viene representado por la relación existente entre el ente (sujeto) que experimenta una necesidad legítima y el ente idóneo para satisfacerlo (bien). La alteración perjudicial de esta relación constituiría el daño *jurídicamente calificado* que provocaría la reacción del ordenamiento jurídico y es en tal sentido que se podría hablar de *dammages-intérêts* <daño a la persona>. (p. 31)

El último de los elementos del hecho ilícito es la *relación de causalidad*, la cual supone que exista una relación de causa y efecto, entre el incumplimiento culposo de una conducta preexistente, y el daño ocasionado, es decir, que el daño provenga como una consecuencia de la violación de dicha conducta. Y es que, si el daño no fue causado por la persona a quien se le imputa la violación de la conducta, pues entonces no se habrá configurado un hecho ilícito, ergo, no existirá responsabilidad extra contractual, de reparar el daño.

Ahora bien, entendiendo como se configura el hecho ilícito, se hace necesario analizar a éste en una relación de trabajo, de tal orden de poder, verificar la responsabilidad civil extra contractual de una de las partes, en este caso el trabajador.

Por ello, en los casos que un trabajador incurra en hecho ilícito, con la concurrencia de los elementos anteriormente identificados, y el daño ocasionado sea evaluable del punto de vista dinerario, se configurará un crédito a favor del patrono, estando pues en presencia de lo que hemos denominado un crédito del patrono producto del hecho ilícito del trabajador. Pongamos pues algunos ejemplos ilustrativos: el trabajador que extrae mercancía de su sitio de trabajo sin consentimiento del patrono; o el trabajador que propicia intencional o negligentemente daños a los bienes o máquinas de su empleador.

2. El cobro o compensación del crédito causado por hecho ilícito.

Ciertamente, el crédito del patrono producido por el hecho del trabajador, genera una deuda pecuniaria –de origen extra contractual– a favor del patrono, por la cual éste tiene cualidad de acreedor y legitimidad de cobro. De allí que sea necesario analizar la forma de efectuarse ese cobro, pues existen importantes rasgos que hacen que no resulte tan evidente el mecanismo, ya que, no es una

deuda convencional, y además estamos en presencia de una relación de trabajo, revestida de orden público.

Ni la LOT ni la LOTTT fueron exhaustivas en regular este tipo de créditos, ya que las consecuencias de la violación a las conductas de probidad o lealtad, así como al daño ocasionado al patrono, fueron limitadas a las causas justificadas de despido (ex art. 79 LOTTT), y no así a la forma de resarcirse el daño. En otras palabras, en la norma de rango legal, el daño ocasionado por el trabajador al patrono producto del hecho ilícito está limitado a autorizar el despido justificado, no así, a regular la forma del resarcimiento del daño al patrono.

No obstante, el Reglamento de la LOT en su artículo 77, sí regula lo concerniente a este tipo de crédito cuando dispone:

Artículo 77.- Compensación:

(...)

Quando se trate de otros créditos, la compensación sólo podrá afectar hasta un monto equivalente al cincuenta por ciento (50%) de la suma que el patrono o patrona adeude al trabajador o trabajadora, salvo que por sentencia definitivamente firme se determine que el crédito del patrono o patrona se derive de un hecho ilícito del trabajador o trabajadora, en cuyo caso procederá la compensación hasta el monto de dicho crédito. Lo establecido en este artículo no impide que el patrono o patrona ejerza las acciones que le confiere el derecho común para el cobro del saldo de su crédito.

Nótese como el reglamentista, a diferencia de la Ley, sí regula los créditos que provengan del hecho ilícito, estableciendo algunos elementos que saltan a la vista, a saber:

- i. Se requiere una sentencia definitivamente firme que califique el hecho como ilícito.

- ii. Es permitida la compensación como resultado de la existencia de dicho crédito.
- iii. La compensación no está limitada como en el caso de los créditos convencionales, sino que se autoriza a compensar el monto del crédito, es decir, el 100% de la deuda.

Pero una de las dudas que se presentan en este tipo de créditos es la forma en que procedería la compensación, ya que la misma está condicionada a la existencia de una sentencia previa, de la cual nada se aclara, y que adicionalmente, no se entiende la oportunidad en que se llevaría a cabo dicha sentencia, pues no existe un período para ello, ya que el supuesto de hecho está regulado para llevarse a cabo al finalizar la relación de trabajo, pero las prestaciones sociales son deudas de valor de exigibilidad inmediata, ergo, el patrono no tendrá período alguno para obtener dicha declaratoria judicial.

Sobre la comentada norma, el profesor Villasmil (2000) opina del artículo 103 del antiguo Reglamento de 1999 (el cual contenía el hoy artículo 77), así:

Por excepción y en un reconocimiento a la importancia de la ética en el trabajo, el artículo 103 del Reglamento de la Ley Orgánica del trabajo autoriza al patrono para compensar con la totalidad de los créditos laborales del trabajador, los daños y perjuicios que éste le haya causado a la empresa por un hecho ilícito cometido con ocasión al trabajo. (p. 256)

Al respecto, por Uzcategui (2009) se señala:

No obstante, del trabajo realizado se observa y sin vacile se concluye, que la norma que permite la compensación de las prestaciones sociales ante la vicisitud del crédito del patrono producto del hecho ilícito del trabajador, se hace en la práctica

forense jurídicamente insuficiente, pues poco sirve titular instituto sustantivos y adjetivos sin el procedimientos y los detalles necesarios para llevarse a efecto, o por lo menos con los atavismos generales que generen una solución ante el problema planteado.

(...)

El mecanismo para compensar los créditos del patrono producto del hecho ilícito del trabajador con sus prestaciones sociales, no es otro que de inicio obtener mediante sentencia definitivamente firme la declaratoria del hecho ilícito del trabajador, y su subsiguiente valoración económica, para lo cual el juez deberá seguir el procedimiento que en mayor medida garantice el derecho a la defensa de ambas partes. Es únicamente mediante esta sentencia definitivamente firme, que el empleador estará autorizado para compensar tales créditos de las prestaciones sociales.

Nótese, que la compensación en el caso del crédito producto del hecho ilícito, contiene complicaciones sustantivas y adjetivas que hace cuesta arriba al patrono el cobro del crédito, y por ende el resarcimiento del daño que le fue ocasionado por el trabajador. No obstante, sin duda, la regulación de la norma, por insuficiente, no supone su imposibilidad, por lo que, consideramos que ante este hecho, el patrono tendrá legitimidad activa para solicitar ante un tribunal laboral la responsabilidad civil extracontractual producto del hecho ilícito del trabajador, salvo que tal hecho ilícito tenga una connotación delictiva, caso en el cual, evidentemente no tendrá competencia para calificar un hecho punible.

Pero además de la complicación procedimental, con motivo del requisito de la actividad jurisdiccional que coloca el Reglamento, no pasa inadvertido el hecho que la compensación por hecho ilícito sólo está regulada con motivo de la culminación de la relación de trabajo, y no así durante su vigencia. Por ello, resulta prudente abordar el caso que el patrono pretenda la compensación durante la relación de trabajo.

En este orden de ideas, puede suceder, que un patrono ante el hecho ilícito del trabajador, haya perdonado la falta, a los fines de no hacer valer una causal justificada de despido, empero, no haya condonado la deuda dineraria respecto el crédito ocasionado por el trabajador. En este caso, consideramos posible esta circunstancia, caso en el cual, el patrono tendrá dos posibilidades de cobro de la acreencia, la primera, que el trabajador acepte su responsabilidad civil extracontractual, y consienta el descuento a sus remuneraciones del valor del crédito; y la segunda, que ante la negativa del trabajador de aceptar los y consentir el descuento, el patrono debe acudir a la jurisdicción laboral, a los fines de obtener una sentencia que califique el hecho ilícito del trabajar, y sea el tribunal que autorice el descuento de la deuda a las remuneraciones del trabajador, en atención a lo dispuesto en el artículo 77 del Reglamento de la LOT en concordancia con el artículo 129 de la LOTTT.

A todo evento, en ambos supuestos, bien que el trabajador acepte el descuento de forma voluntaria, o que el patrono tenga que accionar judicialmente para la declaratoria de su crédito, como quiera que no existe una norma que regule tales amortizaciones, será aplicable la norma general de amortización de créditos establecida en el artículo 154 de la LOTTT, es decir, no podrá ser mayor a un tercio de la remuneración semanal o mensual.

Por último, en los casos que una vez culminada la relación de trabajo, aun existan cantidades insolutas del crédito producto del hecho ilícito, la deuda deberá ser canalizada por vía del derecho común, tal como lo dispone la parte in fine del harto mencionado artículo 77 del Reglamento LOT, siendo el patrono un acreedor quirografario del trabajador.

CONCLUSIONES

La presente investigación versó sobre los créditos del patrono, como una acreencia de éste frente a su trabajador, en el contexto de un contrato de trabajo, que pese a ser un contrato principal, oneroso, sinalagmático perfecto, está principalmente regidos por normas de orden público laboral. De tal orden, que en la presente investigación se desarrolló lo referente a dicha acreencia.

Pero no sólo versó sobre la naturaleza de la acreencia, y su posición doctrinaria, sino que se abarcó lo relativo a la compensación laboral, esto es, la forma de cobro del crédito cuando existen dos sujetos de derecho que son recíprocamente acreedores, por un lado el trabajador con su acreencia natural (salario, prestaciones sociales, beneficios, etc.) y por el otro el patrono con la acreencia que tiene frente a su trabajador, la cual, como vimos deviene de tres (3) fuentes, una legal (crédito con garantía en prestaciones sociales), una convencional (crédito convencional) y otra extracontractual (crédito producto del hecho ilícito del trabajador).

En el desarrollo de la investigación se hizo necesario indagar cada una de las fuentes generados de créditos pecuniarios a favor del patrono, analizando sus características, elementos, y los parámetros que les rige, al tiempo de estudiar la forma como procede el cobro y la compensación laboral. Todo ello nos llevo a varias conclusiones.

La primera es, que la instrumentación del crédito del trabajador, y la procedencia del cobro y la compensación, dependen inexorablemente del tipo de crédito del que se trate, pues no resulta lo mismo un crédito producto de una obligación legal, a otro proveniente de una voluntad contractual, y menos aún del crédito que deviene de una responsabilidad extracontractual. Adicionalmente, la instrumentación del crédito depende de la naturaleza contractual o no de cada uno, así como de las características que los mismos tiene, todo lo cual no limita su

utilidad a la mera discusión teórica, sino que conlleva a efectos jurídicos importantes y diferenciadores que evidenciaron consecuencias jurídicas de gran importancia. De allí que, el estudio de cada crédito, llevó a diferentes conclusiones, que de seguidas pasamos a comentar.

En lo referente a los créditos con garantía en las prestaciones sociales, esto es, aquellos créditos establecidos en el artículo 144 de la LOTTT, se concluyó que los mismos, a pesar de la imposición de ley para el patrono otorgante, tienen una naturaleza contractual, pues cumplen con la características de un contrato, ya que sin bien la voluntad del patrono pareciera no estar presente en este tipo de crédito, pues el mismo es de obligatorio otorgamiento ante la solicitud del trabajador, no es menos cierto que la voluntad sí estuvo plasmada en el contrato de trabajo que vincula a las partes, y además de ello, éstas tienen la posibilidad de regular ese tipo de acreencia, generando deberes y obligaciones para ambas partes.

Entendiendo entonces que estamos ante la presencia de un contrato, se consideró necesario verificar el cumplimiento de los requisitos de existencia y validez de los contratos, esto es, en el caso de existencia: los elementos de consentimiento, objeto y causa (ex art. 1.141 C.C.), y en el caso de validez, la capacidad de las partes contratantes y la ausencia de vicios del consentimiento (ex art. 1.142 C.C.).

Adicionalmente, se determinó que este tipo de contrato son accesorios, onerosos, y sinalagmáticos imperfectos. Accesorios, pues dependen de una obligación principal que le antecede, en este caso la del patrono de otorgar el crédito con garantía en prestaciones sociales en caso que el trabajador así lo solicite. Es oneroso, por cuanto su instrumentación se lleva a cabo, en atención a la ventaja económica que representa para las partes, por ejemplo para el trabajador de percibir el crédito bajo el mejor plazo de financiamiento, y para el patrono, por cuanto al momento de su negociación, también interesa para él, el aspecto financiero. Y es sinalagmático imperfecto, por cuanto en principio nace parecido

a un contrato unilateral, pero luego, en virtud de la regulación, puede generar verdaderas obligaciones para ambas partes.

Pero además de sus características, luego de abordar el tema de la instrumentación de tales créditos y el grado de autonomía de la voluntad de las partes, se concluyó que:

- Tales créditos sólo pueden otorgarse bajo el supuesto del artículo 144 LOTTT que establece las causales taxativas para que el trabajador pueda solicitarlos.
- En el otorgamiento de tal crédito, el patrono no puede convenir en su favor intereses, por cuanto si bien es cierto que se otorga un crédito a favor del trabajador, no es menos cierto que éste se efectúa con garantía en unas prestaciones sociales que ya se encuentran acreditadas a nombre del trabajador en la contabilidad de la empresa, con lo cual, ante el otorgamiento del crédito, el patrono no sufre una merma patrimonial, pues se trata de un beneficio que pertenece al trabajador (sólo que por mandato legal aún no se le paga), siendo injustificado que el patrono pueda aprovechar financieramente el manejo de las prestaciones sociales.
- Es aplicable la compensación laboral, con el 100% del saldo deudor en caso de finalización de la relación de trabajo, y en caso que se mantenga en vigencia, las cuotas serán amortizables hasta un máximo de un tercio del devengado conforme a lo dispuesto en el artículo 154 LOTTT.
- En las amortizaciones periódicas, el cálculo de la tercera parte para determinar el límite de descuento,
- Es poco probable, por no decir imposible, que existan cantidades insolutas, en este tipo de créditos, ya que se basan como máximo en el monto acreditado por prestaciones sociales.

En lo que respecta a los créditos convencionales, se concluyó que se trata de verdaderos contratos, con las siguientes características: es un contrato real,

unilateral, principal; y su onerosidad dependerá de la estipulación de las partes. Partiendo de la naturaleza y las características, pudimos concluir:

- Se encuentran dentro de la figura de mutuos de consumo, específicamente en un préstamo de dinero, de allí que sea real, por cuanto se perfecciona con la entrega del dinero.
- Al ser un contrato principal, su existencia no fenece con la culminación de la relación de trabajo.
- Las partes tienen mayor autonomía para regularlo, ya que no parte de una obligación legal; y de allí que ambas puedan convenir que el contrato se celebre a título gratuito u oneroso, siendo en este último con intereses a favor del patrono.
- El contrato es por naturaleza gratuito, salvo pacto en contrario, tácito o expreso.
- En lo que respecta al pago del crédito convencional por parte del trabajador, se concluyó que el mismo no puede realizarse a través de prestación de servicio, ya que se estaría en presencia de la figura del salario. No obstante sí puede pagarse a través de acuerdo de voluntades a través de la garantía de tiempo de servicio. En todo caso, siempre debe tenerse en cuenta el principio de primacía de la realidad, a los fines de evitar cualquier fraude de ley
- En lo referente a las amortizaciones, las mismas se rigen conforme a las reglas dispuestas en el artículo 154 de la LOTTT, esto es, no mayor a un tercio de las remuneraciones semanales o mensuales, y no mayor al 50% de los haberes en caso de culminación de la relación de trabajo.
- En lo relativo a las cantidades insolutas, sólo quedan abierta las vías que les confiere el derecho común, tal como lo dispone el artículo 77 del Reglamento de la LOT.

El último tipo de hecho capaz de generar un crédito pecuniario a favor del patrono, es el crédito originado por el hecho ilícito del trabajador. Al respecto, cuando el trabajador comete un hecho ilícito que genere un daño a su patrono, se

activa un crédito a favor de éste, que no es más, que el valor del daño ocasionado, tal es el caso por ejemplo, de hurto de mercancía, faltante de inventarios, daños a propiedad del patrono, etc. Del análisis de este crédito, se concluyó:

- El trabajador debe haber incurrido en un hecho ilícito, que haya generado un daño pecuniario al patrono. Los elementos necesarios de ese hecho ilícito son: 1) el incumplimiento de una conducta preexistente, 2) la culpa, 3) el carácter ilícito del incumplimiento culposo, 4) el daño, y 5) la relación de causalidad.
- El crédito generado por el daño ocasionado, puede ser compensado de los haberes del trabajador al término de la relación laboral, hasta por el 100% del valor de la deuda pendiente.
- Conforme al Reglamento de la LOT (ex art. 77), es indispensable una sentencia judicial para poder realizar la compensación de este tipo de crédito.
- Se concluyó que el patrono, ante un hecho ilícito del trabajador, puede condonar el hecho como causa de despido, sin necesidad de desistir o condonar su resarcimiento; con lo cual, este tipo de crédito podría ser compensable durante la vigencia de la relación de trabajo, conforme a las reglas del artículo 154 LOTTT, relativas a los límites de amortización de las remuneraciones percibidas por el trabajador.
- En todo caso, inclusive mientras esté vigente la relación de trabajo, será aplicable el requisito de la sentencia que califique el hecho ilícito, para lo cual el patrono cuenta con dos alternativas básicas, que el trabajador acepte la responsabilidad extracontractual y consienta en el descuento, o de negarse, que el patrono pueda acudir a la vía jurisdiccional para obtener la sentencia que declare y califique ese hecho ilícito.

Referencias

- Aguilar Gorrondona, José Luis. “Contratos y Garantías”. Editorial UCAB. Caracas, 2009.
- Alfonzo Guzmá, Rafael J. “Nueva didáctica del Derecho del Trabajo”. Editorial Librería Rincón. Caracas, 2006
- Cabanellas de Torres, Guillermo. “Compendio de Derecho Laboral”. Editorial Heliasta, Buenos Aires, 2001.
- Calvo Baca, Emilio. “Manual de derecho Civil Venezolano”. Editorial Librería Destino. Caracas, 1984.
- Maduro Luyando, Eloy. “Curso de obligaciones :Derecho civil III”. Caracas, 1967.
- Melich Orsini, José. “La Responsabilidad Civil por Hechos Ilícitos”. Editorial Serie Estudios. Caracas, 2001.
- Melich Orsini, José. “Doctrina General del Contrato”. Academia de Ciencias Jurídicas y Políticas. Caracas, 2014
- Palomeque López, Manuela Carlos y Álvarez de la Rosa, Manuel. “Derecho del Trabajo. Editorial Universitaria Ramón Areces. Madrid, 2007.
- Ramirez Gronda, Juan D. “Diccionario Jurídico”. Editorial Claridad. Buenos Aires, 1961.
- Real Academia Española. (www.rae.es)
- Montoya Melgar, Alfredo. “Derecho del Trabajo” Editorial Tecnos. Madrid, 2008.
- Uria, Rodrigo. “Derecho Mercantil”. Editorial Aguirre. Madrid, 1973.
- Uzcategui Molina, César Enrique. “Las consecuencias económicas del contrato de trabajo”. Editorial Paredes. Caracas, 2009.
- Uzcategui Molina, César Enrique (2009) *Los créditos del patrono producto del hecho ilícito del trabajador y su compensación con las prestaciones sociales* (Trabajo especial de grado de Especialización no publicado) Universidad Arturo Michelena Valencia.